Accord sur le contrat de génération
au sein de l'Unité Economique et Sociale Norauto

Entre les soussignés :

L'UES Norauto, représentée par Madame Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet ;

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Norauto, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Monsieur Henry MULLER en qualité de Délégué Syndical Central FO.

Il est conclu l'accord suivant :

SOMMAIRE

PREAMBULE 3
Article 1- Objet et champ d'application de l'accord 3
Article 2- Diagnostic préalable 4
Article 3- Populations concernées par le contrat de génération 4
Article 4- Mesures prises en faveur de l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise 5
Article 4.1- Objectifs de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée 5
Article 4.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise 5
Article 4.2.1 - Mesures d'intégration 5
Article 4.2.2 - Mesures d'accompagnement et de formation 6
Article 4.3 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune 6
Article 4.4 – Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaires 6
Article 4.4.1 - Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants 6
Article 4.4.2 - Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires 7
Article 5 – Mesures prises en faveur de l'emploi des salariés âgés 8
Article 5.1 – Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche 8
Article 5.2 – Objectifs de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés 8
Article 5.3 – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail 8
Article 5.4 – Actions retenues sur les domaines proposés 9
Article 5.4.1 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion active des âges : 9
Article 5.4.2- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation 9
Article 5.4.3- Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite 10
Article 6 – Mesures prises en faveur de la transmission des savoirs et des compétences 11
Article 7 – Egalité professionnelle et non discrimination 11
Article 8 - Mise en œuvre et suivi de l'accord d'entreprise 12
Article 8-1- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements 12
Article 8-2- Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements 14
Article 9 – Durée de l'accord 14
Article 10- Révision 14
Article 11- Adhésion 14
Article 12 - Dénonciation 15
Article 13 - Dépôt et publicité 15
ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto 17
ANNEXE 2 : Diagnostic préalable 18
ANNEXE 3 : Programme de formation des tuteurs 50

PREAMBULE

En 2009, Norauto et les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur l'emploi des salariés âgés qui a abouti à l'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés au sein de l'Unité Economique et Sociale de Norauto du 28 décembre 2009.
Cet accord avait pour objectif global de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés et un vieillissement actif par la poursuite d'une activité professionnelle motivante, de renforcer le lien intergénérationnel et de valoriser les collaborateurs seniors en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétences et expertise.

En mars 2013, un bilan de l'accord a été présenté aux organisations syndicales signataires, reprenant l'ensemble des mesures prises et des avancées réalisées, à savoir :

- le recul de l'âge moyen de cessation d'activité à 60.4 ans à fin 2012,
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles par la mise en place des entretiens de seconde partie de carrière,
- le développement des compétences et accès à la formation par une communication sur les différents dispositifs de formation aux collaborateurs de 50 ans et plus,
- la transmission des savoirs et le tutorat par la proposition de formation de tuteur à l'ensemble des collaborateurs de plus de 55 ans, et dispense de cette dernière aux collaborateurs volontaires,
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité
- l'aménagement des fins de carrière et la transition vie active-retraite par une information des collaborateurs sur les dispositifs de préparation à la retraite, le temps partiel de fin de carrière, le cumul emploi-retraite.

Les parties ont souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, à la loi du 1er mars 2013 et au décret du 15 mars 2013 ; l'inscrire dans une réflexion plus large incluant l'emploi des jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la gestion et la transmission des compétences. Cette démarche conduit à la conclusion d'un accord sur le contrat de génération.

Par le présent accord, la Direction et les partenaires sociaux affirment leur volonté de travailler à l'alliance des générations.
Elles considèrent que les jeunes sont une chance et un investissement pour l'entreprise, et reconnaissent la valeur des salariés plus âgés, riches d'une expérience à partager.

Article 1 - Objet et champ d'application de l'accord

Compte tenu des principes énoncés dans le préambule, le présent accord a pour objet de répondre aux objectifs suivants :

- faciliter l'intégration durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI,
- favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés,
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Norauto quel que soit le type de contrat.

La composition de l'UES Norauto, au jour de la conclusion du présent accord, est précisée en annexe 1.

Article 2 - Diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé dans l'entreprise, préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement, et identifie les métiers dans lesquels la proportion d'hommes et de femmes est déséquilibrée.

Il comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges,
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise,
- aux prévisions de départ à la retraite,
- aux perspectives de recrutement,
- aux « compétences clés » de l'entreprise,
- aux conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité.

Ce diagnostic est annexé au présent accord.

Article 3 - Populations concernées par le contrat de génération

Au 31 décembre 2012, l'effectif des collaborateurs de Norauto est réparti de la manière suivante :

Tranches d'âges		Répartition des effectifs			
Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total
65	67	1	1	**2**	0,0%
62	65	3	3	**6**	0,1%
60	62	7	4	**11**	0,2%
57	60	26	36	**62**	1,1%
55	57	27	38	**65**	1,1%
50	55	74	216	**290**	5,0%
45	50	126	359	**485**	8,3%
30	45	531	1811	**2342**	40,2%
26	30	153	770	**923**	15,8%
0	26	228	1418	**1646**	28,2%
		1176	**4656**	**5832**	**100,0%**

AM

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

- **Les « jeunes » :**

Compte tenu du diagnostic préalable et des constats établis, la Direction et les partenaires sociaux ont défini comme « jeunes », les personnes quel que soit leur âge, recrutées dans l'entreprise en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant d'avoir atteint 26 ans, et avant la promulgation de la loi du 1er mars 2013, en cas de transformation de leur contrat en CDI, ou de moins de 30 ans lorsqu'ils sont reconnus « travailleur handicapé ».

- **Les « salariés âgés » :**

Compte tenu du diagnostic préalable et des constats établis, la Direction et les partenaires sociaux ont défini comme « salariés âgés » les personnes dans les tranches d'âges ci-dessous :

- les salariés en poste d'au moins 55 ans,
- les salariés embauchés à partir de 45 ans.

Article 4 - Mesures prises en faveur de l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise

A partir de l'analyse du diagnostic, les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes :

Article 4.1 - Objectifs de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Objectif : Embaucher 120 jeunes en contrat à durée indéterminée au sein de l'entreprise sur les trois ans de l'accord.

Indicateurs chiffrés :
Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- le nombre de jeunes recrutés en CDI,
- la part des jeunes dans les effectifs globaux au sein de l'UES Norauto,
- le turn over des jeunes.

Article 4.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Article 4.2.1 - Mesures d'intégration

Afin de permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise, la Direction met en place un parcours d'intégration.

Le premier jour de son arrivée, le collaborateur se verra remettre sa tenue de travail et ses équipements de protection individuelle.
Cette même journée, le nouveau collaborateur se verra présenter son « parrain » au sein de l'entreprise, dont le rôle sera défini ci-après.
Il fera le tour du centre ou du service puis déjeunera le midi avec son manager, et si possible également avec son parrain ou un membre du centre ou du service.
Il se verra remettre l'ensemble des documents relatifs à la vie de l'entreprise : organigrammes, consignes de sécurité, régime de frais de santé, la liste des accords applicables au sein de l'entreprise, ainsi que la clé GPS (Guide Pratique du Salarié).

AM

Enfin, le nouveau collaborateur participera, avant la fin de sa période d'essai, à une session d'accueil :

- une journée pour les collaborateurs non encadrant,
- deux journées, au siège social de l'entreprise, pour les collaborateurs encadrant.

Article 4.2.2 - Mesures d'accompagnement et de formation

Dès son arrivée, le nouveau collaborateur devra bénéficier de la formation au e-learning sécurité.
Tout au long de sa vie au sein de l'entreprise, le collaborateur pourra bénéficier d'un parcours de formation en fonction de son poste et de son expérience.
L'ensemble des formations est disponible via le logiciel de formation, accessible à tout collaborateur à partir du Portail RH.

Le manager présente au jeune un collaborateur « parrain »* qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le parrain est un salarié volontaire, dont le rôle est d'accompagner, informer et témoigner de sa connaissance de l'entreprise, rassurer et motiver le jeune.

Dès 2014, la Direction des Relations et des Ressources Humaines sensibilisera les collaborateurs de l'entreprise au rôle de parrain et mettra en place une charte du parrainage.

Article 4.3 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Afin de veiller à la bonne intégration du jeune et de garantir les modalités prévues ci-dessus, les parties signataires au présent accord prévoient des entretiens de suivi, en complément des points d'activité réguliers.
Ces entretiens seront menés par le manager du jeune.

Au cours de ces entretiens, la découverte du métier, l'acquisition des méthodes de travail et des compétences seront abordées afin de détecter les besoins d'adaptation et de formation du jeune pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

A cet effet, une fiche de suivi sera mise en place.

Il sera procédé à un premier entretien à l'issue de la période d'essai du jeune, puis avant la fin de la première année d'embauche.

Les chargés de recrutement de chaque région et des services centraux veilleront au respect de cette périodicité ainsi qu'au bon déroulement de l'entretien.

Article 4.4 – Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Article 4.4.1 - Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants

1- Développement de l'alternance

L'entreprise, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance - contrat d'apprentissage ou de professionnalisation - s'engage à développer ses partenariats avec les écoles, universités, IUT, … par le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance.

* il s'agit du terme d'entreprise pour désigner le référent prévu par les textes relatifs au contrat de génération

Objectif chiffré : Avoir accueilli 275 jeunes en contrat d'alternance au sein de l'entreprise à la fin de l'accord.

Indicateurs chiffrés : Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat d'alternance pendant la durée de l'accord, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- le nombre de jeunes en contrat d'alternance,
- le nombre d'embauches au terme de la période d'alternance.

2- Modalités d'accueil des alternants

Dès l'embauche, chaque jeune en contrat en alternance sera pris en charge par un tuteur.

Le tuteur donne sa cohérence à la formation de l'alternant entre les enseignements théoriques et la pratique en entreprise. Il assure également la liaison avec l'établissement de formation.
Conformément à l'article L.6223-5 du Code du travail, «il a pour mission de contribuer à l'acquisition par le jeune dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé ».
Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

Les missions du jeune seront déterminées en collaboration avec ce dernier.

Un parcours d'intégration individualisé sera mis en place par le tuteur au sein de l'entreprise, et se déclinera en plusieurs phases, telles que l'intégration, la découverte du métier, l'acquisition des compétences et méthodes de travail, l'approfondissement des compétences et le suivi de la progression.
Ce parcours fera l'objet d'un suivi, via une fiche interne spécifique à l'entreprise en cours d'élaboration, et des points d'activité réguliers seront effectués.

Afin de permettre au tuteur de disposer des outils et des méthodes pour assurer au mieux sa mission, la Direction s'engage à ce que chaque tuteur bénéficie de la formation de tuteur dont le programme est annexé au présent accord.
Le tuteur disposera du temps nécessaire pour mener à bien sa mission.

Article 4.4.2 - Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires

La Direction s'engage à poursuivre l'amélioration de la qualité des stages proposés et des conditions d'accueil du stagiaire.
Dans ce cadre, l'entreprise souhaite harmoniser ses pratiques de rémunération des stagiaires, par la mise en place d'une grille de rémunération unique qui prend désormais en considération le niveau d'étude et les missions confiées.

Dès le premier jour d'intégration, chaque stagiaire se verra remettre une tenue de travail ainsi que les équipements de protection individuelle travail.

Le nouveau stagiaire devra bénéficier de la formation au e-learning sécurité cette même journée.

AM

Article 5 – Mesures prises en faveur de l'emploi des salariés âgés

A partir de l'analyse du diagnostic, les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes :

Article 5.1 – Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche

Objectif : Embaucher 15 salariés âgés sur les 3 ans de l'accord.

Indicateurs chiffrés :
Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des salariés âgés en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- le nombre de séniors recrutés en CDI,
- la part des séniors dans les effectifs globaux au sein de l'UES Norauto,
- le turn over des salariés âgés.

Article 5.2 – Objectifs de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au regard du diagnostic, il apparait que l'âge moyen de cessation d'activité des plus de 55 ans, sous contrat à durée indéterminée, pour les 3 derniers exercices, est de 60 ans et 4 mois.

Objectif : Reculer l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs de plus de 55 ans pour parvenir à l'âge légal de départ volontaire à la retraite (en vigueur au moment de la signature du présent accord, et hors dispositif carrière longue) au terme des 3 ans de l'accord.

Indicateurs chiffrés : Afin d'apprécier l'évolution de l'âge moyen de cessation d'activité des plus de 55 ans, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- l'âge moyen de cessation d'activité des plus de 55 ans.

Au regard de ce même diagnostic, il apparait par ailleurs qu'au 31 décembre 2012, les collaborateurs de plus de 55 ans représentaient 2.5% de l'effectif total de l'UES Norauto.

Objectif : Atteindre 3,5% (soit 60 collaborateurs de plus) de salariés âgés de 55 ans et plus dans les effectifs de l'entreprise au terme des 3 ans de l'accord, à effectif constant.

Indicateurs chiffrés : Afin d'apprécier l'évolution de la proportion des salariés âgés dans l'effectif de l'entreprise, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- la proportion des salariés âgés dans l'effectif global.

Article 5.3 – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Norauto souhaite développer les actions relatives à l'ergonomie, la prévention et l'aménagement des conditions de travail pour améliorer et favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs âgés.

Dans le cadre de l'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés signé en 2009, Norauto a d'ores et déjà entrepris des actions spécifiques visant à améliorer la prévention des risques professionnels en agissant en amont et prioritairement sur les risques liés à la manutention, à la répétition des gestes et des postures contraignantes, à l'ergonomie du poste de travail ou encore sur les protocoles de sécurité.

A titre d'exemple, les actions suivantes ont déjà été organisées :

- action de formation en e-learning obligatoire pour tous les collaborateurs,
- action sur l'ergonomie du poste d'encaissement.

En lien avec le Responsable Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail, Norauto entend poursuivre sa démarche de mise en place d'organisations de travail sécurisées et respectueuses des collaborateurs.

Analyse des conditions de travail :

Dans le cadre des CHSCT, une attention particulière sur les accidents du travail et maladies professionnelles des collaborateurs âgés de plus de 50 ans sera portée ; celle-ci sera complétée par une analyse détaillée annuellement.

Amélioration des conditions de travail :

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, le Responsable Hygiène Sécurité et Conditions de Travail travaillera sur la durée de l'accord, sur l'aménagement des postes de travail et le choix des équipements de travail dans la perspective d'en assurer la plus grande adéquation avec l'évolution des conditions physiques de chaque salarié âgé.
L'entreprise associera et consultera le CHSCT sur cette démarche.

Une attention toute particulière sera également portée aux collaborateurs âgés souhaitant changer de poste et/ou de métier en raison de leur état de santé.
La société s'engage à étudier leur demande compte tenu des postes ouverts et des compétences requises pour y répondre.

Aménagement du temps de repos :

Norauto continuera de proposer à tous les collaborateurs de plus de 55 ans d'avoir, au moins une fois par mois, son jour de repos planifié le samedi, ou en fonction du souhait du collaborateur.

Article 5.4 – Actions retenues sur les domaines proposés

Parmi les différents domaines d'actions prévues par les textes, les parties signataires conviennent d'agir plus particulièrement dans les domaines suivants :

- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges,
- développement des compétences et accès à la formation,
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Article 5.4.1 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion active des âges :

Le bilan de l'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés de 2009 a mis en avant les difficultés pratiques de la mise en place des entretiens de seconde partie de carrière.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre le dispositif en le proposant systématiquement aux collaborateurs de 55 ans et plus.

Une attention toute particulière sera portée aux demandes de changement de poste. Dans ce cadre, un bilan de compétence sera possible dans le cadre du Fongécif.

Article 5.4.2- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans un contexte de modification de l'environnement et d'évolution des métiers de l'automobile (évolutions technologiques des véhicules, nouvelles prestations et règlementations, etc.), les parties

signataires rappellent que chaque collaborateur doit être en mesure de bénéficier d'un temps de formation permettant d'aborder positivement les étapes et changements dans les parcours professionnels et de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Dans cet esprit, l'entreprise s'engage à faire connaître, de manière plus spécifique aux salariés âgés de 55 ans et plus, les différents processus de formation accessibles et le contenu de leurs apports de nature à favoriser les évolutions de carrière et les mobilités professionnelles.

Pour ce faire, la liste des actions de formation disponibles au sein de l'entreprise, ainsi qu'une information spécifique sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de droit individuel à la formation (DIF) seront communiquées aux collaborateurs de 55 ans et plus.

Norauto accompagnera les collaborateurs volontaires de 55 ans et plus dans leur démarche de VAE, de DIF et d'accès aux actions prévues dans le Plan de formation.

Afin d'apprécier l'accès des collaborateurs de 55 ans et plus aux dispositifs précités, les parties signataires conviennent de suivre annuellement la part des collaborateurs âges ayant bénéficié d'au moins une action de formation.

Article 5.4.3 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans la continuité de l'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés, Norauto et les partenaires sociaux affirment l'intérêt de mettre à disposition des moyens d'information à la préparation à la retraite dès l'âge de 55 ans.

C'est pourquoi une information spécifique sera personnellement remise aux collaborateurs de 55 ans avec pour objectif :

- ⇨ d'informer sur les dispositions en matière de retraite, les démarches administratives, etc.
- ⇨ d'expliquer les dispositions conventionnelles existantes (notamment le Capital de fin de carrière)

En partenariat avec les Centres d'Information de Conseil et d'Accueil des Salariés (CICAS) notamment, chaque collaborateur de 55 ans et plus volontaire bénéficiera d'une formation « préparer ma retraite », portant notamment sur les droits à retraite complémentaire et sur la constitution du dossier de départ en retraite.

Temps partiel de fin de carrière pour les collaborateurs à temps complet

Les collaborateurs à temps complet, qui souhaitent réduire leur temps de travail au cours des deux dernières années précédent la liquidation de leurs droits à la retraite, pourront réduire leur durée du travail :

- de 20 % au minimum pendant deux ans,
- de 50 % au maximum pendant deux ans.

Pour bénéficier de cette mesure, les conditions suivantes sont requises :

- pouvoir bénéficier dans les deux ans d'une pension de retraite,
- avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- avoir un contrat de travail à temps plein dans les 12 mois précédents.

L'adhésion à ce dispositif est à l'initiative du collaborateur qui en formule la demande au Responsable Ressources Humaines de sa région, et donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail.
Le volume horaire et les modalités de cette réduction du temps de travail seront définis d'un commun accord entre le collaborateur et son responsable en fonction des nécessités du service et de l'activité du centre.
La demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.
Norauto s'engage à répondre et informer le collaborateur des implications du dispositif (notamment en matière de rémunération, de retraite...), dans le mois suivant la réception de la demande écrite.

Dans la perspective d'une cessation d'activité anticipée ou progressive, le collaborateur pourra bénéficier du compte épargne temps pour aménager son temps de travail dans les conditions précitées, de manière à ne pas subir une perte de rémunération si le crédit de son CET le lui permet.

Il sera proposé à tous les collaborateurs de 55 ans et plus de s'investir dans la Fondation Norauto.

Article 6 – Mesures prises en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Les parties au présent accord estiment que le transfert et le partage des savoirs et des compétences est un vecteur d'enrichissement mutuel. Cette transmission et ce partage doivent pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante.

En conséquence, elles décident de mettre en place les dispositifs suivants :

Mise en place d'un nouveau Portail informatique

Un nouveau Portail informatique sera mis en place par la Direction avant le terme du présent accord. Il permettra notamment aux collaborateurs intégrant l'entreprise de trouver l'ensemble des informations nécessaires à leur parcours au sein de l'entreprise.

Mise en place de parcours au sein de l'entreprise

Norauto offre de nombreuses possibilités d'évolution à ses collaborateurs et souhaite poursuivre cet investissement dans le développement des compétences en mettant en place des parcours au sein de l'entreprise.
A titre d'exemple, les collaborateurs pourront intégrer « l'école des mécaniciens » afin d'atteindre un niveau d'expertise dans leur métier. Ils pourront également avoir accès tout au long de leur vie professionnelle aux parcours « Chef D'atelier » ou « Responsable Ventes »...

Mise en place de relais

Dans le cadre du développement de ses projets stratégiques et dans l'accompagnement du changement, Norauto met en place des « relais ». Le relais est le garant de la bonne application des nouveaux process. Il partage ses compétences et son expertise avec les autres collaborateurs en les orientant et les guidant sur l'utilisation des nouveaux outils.
Ces relais peuvent aussi bien être des collaborateurs jeunes ou âgés et doivent permettre de favoriser la coopération intergénérationnelle et le partage des savoir-faire au sein de l'entreprise.

Article 7 – Egalité professionnelle et non discrimination

Les parties signataires s'engagent à assurer les objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de mixité des emplois,
- d'égalité d'accès à l'emploi.

Ainsi, pour la mise en application des différents engagements qu'elles ont pris dans le présent accord, la Direction veillera à la bonne application de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale et à dénoncer tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des collaborateurs (trices).

Par ailleurs, lors du recrutement des jeunes et des seniors, l'entreprise s'engage à assurer l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Ainsi, les parties rappellent que selon les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail, « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses

mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge , de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son appartenance physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article 8 - Mise en œuvre et suivi de l'accord d'entreprise

Article 8-1- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les différentes actions ainsi définies, prises au regard des engagements forts de l'entreprise en faveur de l'emploi des jeunes et des séniors, se dérouleront selon le calendrier arrêté suivant :

Mesures prises en faveur de l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise		
Action	**Calendrier prévisionnel de réalisation**	**Suivi**
Mise en place d'une grille de rémunération des stagiaires (article 4.4.2)	2013	
Mise en place d'un entretien de suivi (article 4.3)	2014	Annuel
Présentation d'un parrain Charte du parrainage (article 4.2.2)	2014	Annuel du nombre de parrains désignés
Mise en place d'un parcours d'intégration (article 4.2.1)	2015	Annuel
Embaucher 120 jeunes en CDI (article 4.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de jeunes embauchés en CDI
Avoir accueilli 275 jeunes en contrat d'alternance (article 4.4.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de jeunes en alternance

AM

Mesures prises en faveur de l'emploi des salariés âgés		
Action	**Calendrier prévisionnel de réalisation**	**Suivi**
Planification au moins une fois par mois du samedi en repos pour les plus de 55 ans (article 5.3)	2013	Annuel
Mise en place d'un temps partiel de fin de carrière (article 5.4.3)	2013	Annuel
Mise en place d'une formation « préparer ma retraite » pour les plus de 55 ans (article 5.4.3)	2014	Annuel du nombre de collaborateurs formés
Proposition d'un entretien de seconde partie de carrière aux plus de 55 ans (article 5.4.1)	2014	Annuel
Communication de la liste des actions formation aux plus de 55 ans (article 5.4.2)	2014	Annuel
Embaucher 15 salariés âgés en CDI (article 5.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de salariés âgés embauchés en CDI
Reculer l'âge moyen de cessation d'activité des plus de 55 ans et augmenter la part des salariés âgés dans l'effectif global de l'entreprise (article 5.2)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel
Analyse détaillée des conditions des accidents de travail et maladies professionnelles des plus de 50 ans (article 5.3)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel
Amélioration des conditions de travail (aménagement de poste, choix des équipements de travail…) (article 5.3)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel

AM

Article 8-2 - Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

Suivi de l'accord

Les parties signataires décident de mettre en place un observatoire de suivi de l'accord composé de représentants de la Direction de Norauto et des signataires du présent accord.

Cette commission se réunira une fois par an pour examiner un bilan intermédiaire des réalisations de l'accord et pour présenter les actions précises qui ont été mises en place au regard des engagements pris dans le présent accord.

Lors de la dernière année d'application de l'accord, elle se réunira afin d'en apprécier le bilan global.

L'entreprise transmettra chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce document est également transmis aux signataires du présent accord.

Evolution de l'accord

Norauto s'engage à ouvrir des négociations avec l'ensemble des organisations syndicales afin de permettre des évolutions sur les actions proposées dans le présent accord.

Les évolutions apportées seront inclues au présent accord par voie d'avenant.

Article 9 – Durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er octobre 2013.
Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra fin au plus tard le 30 septembre 2016. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

Article 10 - Révision

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

Article 11 - Adhésion

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 12 - Dénonciation

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du Travail, les parties signataires ne pourront dénoncer le présent accord.

Article 13 - Dépôt et publicité

Conformément au décret du 17 mai 2006, le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lille.

Le présent accord et ses annexes seront également déposés en un exemplaire original auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto.

A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les tableaux d'affichage en permanence dans tous les sites Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

A Lesquin, le 27/09/2013

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Anne-Danièle FORTUNATO, Directeur des Relations et Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI

CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

CFTC, représentée par Patrick BAUDUIN

CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par Henry MULLER

ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Sainghin en Mélantois (59 262), 511/589 rue des Seringats, est composée de :

- NORAUTO France
- NORAUTO INTERNATIONAL
- CAMANOSQUE
- CAMARO
- CAREIMS
- CENTRE AUTO VALENCE
- CAPAULES
- CAVASUD
- CENTRE AUTO NIORT
- CALAFLECHE
- CAVIGNEUX
- CABIZANOS
- CADIVILLE
- NAS
- CAPDIEPPE
- SAS VAL D'EUROPE
- CAGARGES
- CAVITROLLES
- CALIVRY
- CAMORTEAU
- CAGUILERS
- CABAILLEUL
- CADOLE

AM

DIAGNOSTIC NORAUTO CONTRAT DE GENERATION

Pyramide des âges

Année 2012

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2012																				
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel			Formations			Projection départs à la retraite				Mouvements du personnel sur l'année	
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de Femmes	% occupation par rapport tps plein	Nb salariés formés	% salariés formés / effectif total	Nb heures de formation	Nb prévu salariés en 2012	2013	2014	2015	Nb. entrés	Nb. sortis
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior (Possibilité de départ volontaire à l'âge légal; mise à la retraite d'office possible; Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié; Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions))	70																			
	67	70																		
	65	67	1	1	2	0,0%	18,5	9,8				1	50%	21	2					
	62	65	3	3	6	0,1%	14,5	7,2	50%	67%	53%	1	17%	39	6				3	1
	60	62	7	4	11	0,2%	13,5	9,1	45%	80%	79%				5	5	1		14	7
	57	60	26	36	62	1,1%	21,6	10,1	24%	100%	80%	12	19%	170			5	13	7	1
	55	57	27	38	65	1,1%	16,3	10,3	20%	85%	67%	20	31%	201					4	1
Tranches intermédiaires	50	55	74	216	290	5,0%	18,3	9,2	14%	85%	73%	114	39%	1561					18	13
	45	50	126	359	485	8,3%	16,9	7,8	13%	95%	75%	190	39%	3041					42	32
	30	45	531	1811	2342	40,2%	9,4	4,6	9%	92%	73%	905	39%	15139					380	297
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeunes	26	30	153	770	923	15,8%	4,0	2,5	6%	93%	68%	204	22%	3585					286	286
		26	228	1418	1646	28,2%	1,7	1,3	8%	59%	49%	78	5%	1928					1578	1898
Total des effectifs			1176	4656	5832	100,0%	7,7	4,0	9%	83%	66%	1525	26%	25682	13	5	6	13	2332	2536
			20%	80%																
Tranches seniors	55	70	64	82	146	2,5%	18,3	10,0	25%	89%	73%	34	23%	430	13	5	6	13	28	10
Tranches intermédiaires	30	55	731	2153	3117	53,4%	11,4	5,6	10%	92%	73%	1209	39%	19740					440	342
Tranches jeunes		30	381	2188	2569	44,1%	2,5	1,7	8%	69%	54%	282	11%	5512					1864	2184

Tranches d'âges recrutement seniors: 2,5%

Tranche d'âge Médian du Tranche: 1,4%

53,4%

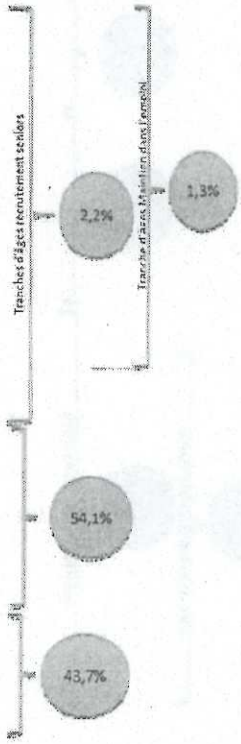
44,1%

Pyramide des âges

Année **2011**

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2011										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior — mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de départ volontaire à l'âge légal — Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65	1	3	4	0,1%	11,8	7,4	25%		71%
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62	8	8	16	0,3%	17,8	11,3	44%	86%	64%
	57	60	18	33	51	0,9%	18,2	9,1	14%	100%	76%
	55	57	27	27	54	1,0%	18,0	9,3	31%	94%	72%
Tranches intermédiaires	50	55	69	197	266	4,7%	17,2	8,2	14%	84%	74%
	45	50	120	322	442	7,9%	16,5	7,7	13%	91%	75%
	30	45	532	1803	2335	41,5%	9,3	4,6	9%	93%	72%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	153	724	877	15,6%	4,1	2,4	6%	88%	66%
		26	235	1349	1584	28,1%	1,7	1,3	11%	60%	48%
Total des effectifs			1163	4466	5629	100,0%	7,5	3,9	10%	82%	65%
			21%	79%							
Tranches seniors	55	70	54	71	125	2,2%	17,9	9,4	26%	91%	71%
Tranches intermédiaires	30	55	721	2322	3043	54,1%	11,2	5,4	10%	92%	73%
Tranches jeunes		30	388	2073	2461	43,7%	2,6	1,7	9%	67%	52%



AM

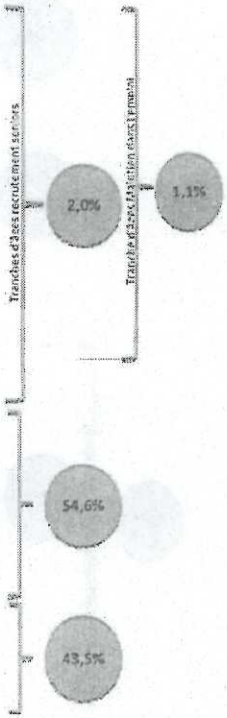
Pyramide des âges

Année **2010**

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2010										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport tps plein
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior; Possibilité de départ volontaire à l'âge légal; mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65	2	4	6	0,1%	14,5	9,1			
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62	4	4	8	0,1%	16,1	9,6	50%	75%	45%
	57	60	19	27	46	0,8%	17,9	9,5	24%	100%	81%
	55	57	23	25	48	0,9%	18,4	8,3	25%	100%	76%
Tranches intermédiaires	50	55	67	158	225	4,1%	16,6	8,0	16%	83%	72%
	45	50	102	319	421	7,7%	16,1	7,7	13%	95%	75%
	30	45	554	1793	2347	42,8%	9,2	4,5	10%	94%	74%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	161	686	847	15,4%	4,3	2,5	6%	92%	69%
		26	239	1299	1538	28,0%	1,7	1,3	12%	61%	46%
Total des effectifs			1171	4315	5486	100,0%	7,3	3,8	11%	83%	65%
			21%	79%							

Tranches seniors	55	70	48	60	108	2,0%	17,8	9,0	25%	96%	73%
Tranches intermédiaires	30	55	723	2270	2993	54,6%	10,9	5,3	11%	93%	74%
Tranches jeunes		30	400	1985	2385	43,5%	2,6	1,8	10%	68%	51%



Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

CDI+CDD

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel

2 010 à 2 012

Total Population ciblée

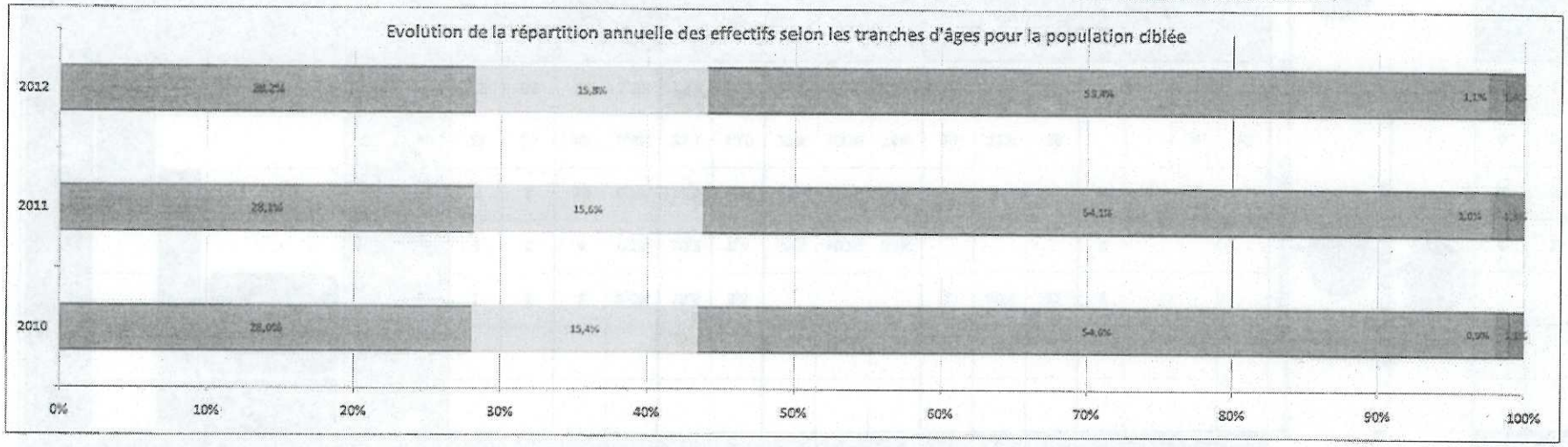
En %	2010	2011	2012
57 ans et +	1,1%	1,3%	1,4%
55 ans à 57 ans	0,9%	1,0%	1,1%
30 ans à 55 ans	54,6%	54,1%	53,4%
26 ans à 30 ans	15,4%	15,6%	15,8%
moins de 26 ans	28,0%	28,1%	28,2%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	60	71	81
55 ans à 57 ans	48	54	65
30 ans à 55 ans	2993	3043	3117
26 ans à 30 ans	847	877	923
moins de 26 ans	1538	1584	1646
Ensemble	5486	5629	5832

Total CDI

En %	2010	2011	2012
57 ans et +	1,1%	1,2%	1,4%
55 ans à 57 ans	0,9%	0,9%	1,1%
30 ans à 55 ans	54,4%	53,4%	52,8%
26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%
moins de 26 ans	28,2%	29,0%	29,0%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	60	71	81
55 ans à 57 ans	48	54	65
30 ans à 55 ans	2993	3043	3117
26 ans à 30 ans	847	877	923
moins de 26 ans	1550	1653	1712
Ensemble	5498	5698	5898



Pyramide des âges

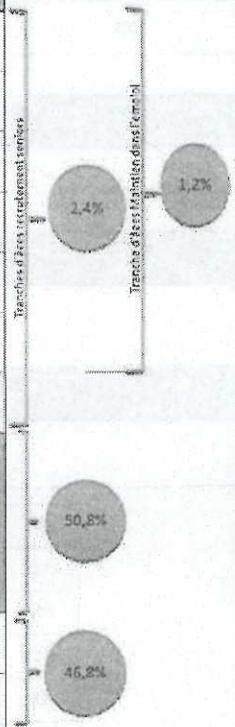
Réseau

Année 2012

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2012																		Mouvements du personnel sur l'année	
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel			Formations			Projection départs à la retraite					
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport tps plein	Nb heures Entrées	% de salariés formés / ensemble	Nb heures de formation	Nb salariés partant en 2012	2013	2014	2015	Nb entrées	Nb sorties
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior; Possibilité de départ volontaire à l'âge légal; mise à la retraite d'office possible	70																			
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70																		
	65	67	1	1	2	0,0%	18,5	9,8				1	50%	21	2					
	62	65	3	1	4	0,1%	10,2	8,4	50%	100%	39%				4				2	1
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62	7	3	10	0,2%	12,1	9,9	40%	100%	79%				4	5	1		10	5
	57	60	23	25	48	0,9%	21,1	10,9	29%	100%	79%	10	21%	89			4	12	6	1
	55	57	25	35	60	1,1%	15,8	10,2	22%	85%	67%	18	30%	153					4	1
Tranches intermédiaires	50	55	65	169	234	4,4%	17,5	9,5	17%	85%	73%	80	34%	927					17	12
	45	50	98	285	383	7,3%	16,2	8,1	13%	94%	72%	156	41%	2071					39	31
	30	45	418	1641	2059	39,1%	9,3	4,7	8%	91%	72%	801	39%	12561					354	265
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeunes	26	30	127	743	870	16,5%	4,0	2,5	6%	92%	67%	198	23%	3473					276	267
		26	202	1396	1598	30,3%	1,8	1,3	8%	58%	49%	78	5%	1928					1537	1839
Total des effectifs			969	4299	5268	100,0%	7,2	3,9	9%	82%	66%	1342	25%	21222	10	5	5	12	2245	2422
			18%	82%																
Tranches seniors	55	70	59	65	124	2,4%	17,4	10,4	27%	94%	72%	29	23%	263	10	5	5	12	22	8
Tranches intermédiaires	30	55	581	1908	2676	50,8%	11,0	5,6	10%	91%	72%	1037	39%	15559					410	308
Tranches jeunes		30	329	2139	2468	46,8%	2,6	1,7	8%	67%	54%	276	11%	5400					1813	2106



Pyramide des âges

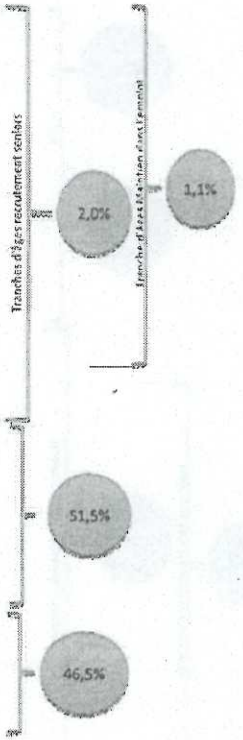
Réseau

Année **2011**

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2011										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport à [illegible]
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior — Possibilité de départ volontaire à l'âge légal — mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65	1	3	4	0,1%	11,8	7,4	25%		71%
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62	8	4	12	0,2%	14,1	12,2	50%	100%	61%
	57	60	15	24	39	0,8%	18,3	9,9	15%	100%	74%
	55	57	25	24	49	1,0%	17,2	9,8	35%	94%	72%
Tranches intermédiaires	50	55	61	155	216	4,2%	16,4	8,5	17%	84%	74%
	45	50	95	252	347	6,8%	15,6	8,0	14%	89%	72%
	30	45	426	1630	2056	40,4%	9,2	4,6	9%	93%	71%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	125	703	828	16,3%	4,2	2,4	6%	90%	65%
		26	207	1328	1535	30,2%	1,7	1,3	11%	59%	48%
Total des effectifs			963	4123	5086	100,0%	7,0	3,8	10%	80%	63%
			19%	81%							
Tranches seniors	55	70	49	55	104	2,0%	17,0	10,0	29%	93%	70%
Tranches intermédiaires	30	55	582	2037	2619	51,5%	10,7	5,4	10%	91%	72%
Tranches jeunes		30	332	2031	2363	46,5%	2,6	1,7	9%	66%	52%



Pyramide des âges

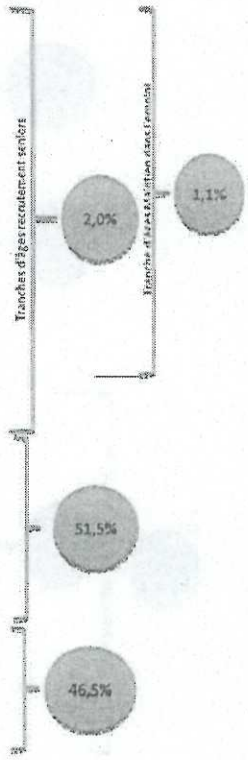
Réseau

Année 2011

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2011										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior; Possibilité de départ volontaire à l'âge légal; mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65	1	3	4	0,1%	11,8	7,4	25%		71%
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62	8	4	12	0,2%	14,1	12,2	50%	100%	61%
	57	60	15	24	39	0,8%	18,3	9,9	15%	100%	74%
	55	57	25	24	49	1,0%	17,2	9,8	35%	94%	72%
Tranches intermédiaires	50	55	61	155	216	4,2%	16,4	8,5	17%	84%	74%
	45	50	95	252	347	6,8%	15,6	8,0	14%	89%	72%
	30	45	426	1630	2056	40,4%	9,2	4,6	9%	93%	71%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	125	703	828	16,3%	4,2	2,4	6%	90%	65%
		26	207	1328	1535	30,2%	1,7	1,3	11%	59%	48%
Total des effectifs			963	4123	5086	100,0%	7,0	3,8	10%	80%	63%
			19%	81%							
Tranches seniors	55	70	49	55	104	2,0%	17,0	10,0	29%	93%	70%
Tranches intermédiaires	30	55	582	2037	2619	51,5%	10,7	5,4	10%	91%	72%
Tranches jeunes		30	332	2031	2363	46,5%	2,6	1,7	9%	66%	52%



Pyramide des âges

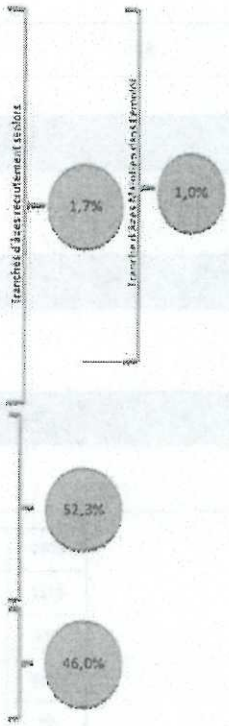
Réseau

Année **2010**

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2010										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport tps plein
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior — Possibilité de départ volontaire à l'âge légal — mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65	2	3	5	0,1%	13,8	9,7			
Possibilité de départ volontaire à la retraite (sous conditions)	60	62	4	1	5	0,1%	12,7	10,7	60%	100%	34%
	57	60	18	22	40	0,8%	17,6	10,0	28%	100%	81%
	55	57	20	15	35	0,7%	17,8	9,4	31%	100%	74%
Tranches intermédiaires	50	55	61	127	188	3,8%	15,8	8,2	19%	83%	71%
	45	50	81	249	330	6,7%	15,3	8,1	14%	93%	73%
	30	45	446	1623	2069	41,8%	9,0	4,6	9%	94%	73%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	126	659	785	15,9%	4,3	2,5	6%	92%	68%
		26	210	1278	1488	30,1%	1,8	1,4	12%	61%	46%
Total des effectifs			968	3977	4945	100,0%	6,9	3,7	11%	82%	64%
			20%	80%							
Tranches seniors	55	70	44	41	85	1,7%	17,2	9,8	29%	100%	72%
Tranches intermédiaires	30	55	588	1999	2587	52,3%	10,5	5,4	11%	92%	73%
Tranches jeunes		30	336	1937	2273	46,0%	2,6	1,7	10%	67%	51%



Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

CDI+CDD Réseau

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel

2 010 à 2 012

Total Population ciblée

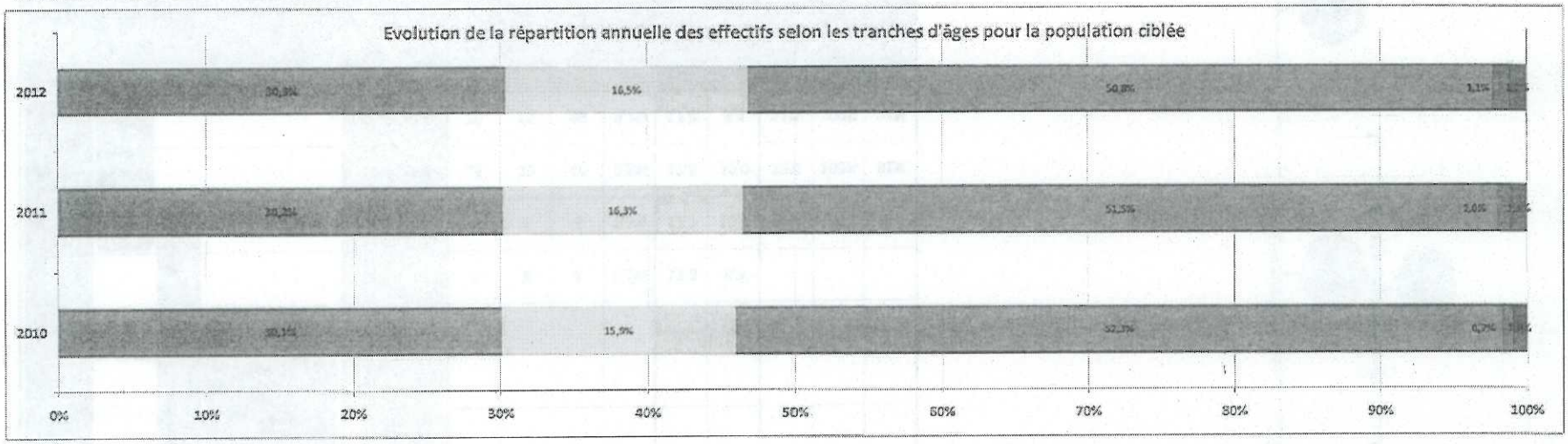
En %	2010	2011	2012
57 ans et +	1,0%	1,1%	1,2%
55 ans à 57 ans	0,7%	1,0%	1,1%
30 ans à 55 ans	52,3%	51,5%	50,8%
26 ans à 30 ans	15,9%	16,3%	16,5%
moins de 26 ans	30,1%	30,2%	30,3%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	50	55	64
55 ans à 57 ans	35	49	60
30 ans à 55 ans	2587	2619	2676
26 ans à 30 ans	785	828	870
moins de 26 ans	1488	1535	1598
Ensemble	4945	5086	5268

Total CDI

En %	2010	2011	2012
57 ans et +	1,1%	1,2%	1,4%
55 ans à 57 ans	0,9%	0,9%	1,1%
30 ans à 55 ans	54,4%	53,4%	52,8%
26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%
moins de 26 ans	28,2%	29,0%	29,0%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	60	71	81
55 ans à 57 ans	48	54	65
30 ans à 55 ans	2993	3043	3117
26 ans à 30 ans	847	877	923
moins de 26 ans	1550	1653	1712
Ensemble	5498	5698	5898



Pyramide des âges — Réseau Atelier — Année 2012

Catégorie : Ensemble des catégories — Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2012 — Tranches d'âges: Supérieur ou égal à	Inférieur à	Répartition des effectifs: Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	Ancienneté: dans l'entreprise	dans la dernière fonction	Occupation à temps partiel: % effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport tps plein	Formations: Nb salariés formés	% du total formés / présents	Nb heures de formation	Projection départs à la retraite: Nb départ départs 2012	2013	2014	2015	Mouvements du personnel sur l'année: Nb entrées	Nb sorties
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior — Possibilité de départ volontaire à l'âge légal — mise à la retraite d'office possible	70																			
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70																		
	65	67		1	1	0,0%	15,3	7,5							1					
	62	65		1	1	0,0%	1,2	1,2							1				2	1
	60	62		1	1	0,0%	11,8	5,6								1			2	1
	57	60		10	10	0,4%	17,4	7,9									3	2	3	
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	55	57		20	20	0,9%	11,2	7,3				3	15%	36					1	
Tranches intermédiaires	50	55		61	61	2,7%	17,3	8,2	5%		52%	14	23%	57					10	7
	45	50	1	109	110	4,9%	15,2	6,5	1%		86%	45	41%	460					14	10
	30	45	5	718	723	31,9%	8,8	4,1	1%	14%	74%	270	37%	4174					158	146
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeunes	26	30	1	403	404	17,8%	4,2	2,3	0%		24%	110	27%	1974					151	132
		26	13	922	935	41,3%	1,8	1,3	3%	3%	31%	49	5%	1396					903	1081
Total des effectifs			20	2246	2266	100,0%	5,7	2,9	2%	5%	66%	491	22%	8095	2	1	3	2	1244	1378
			1%	99%																
Tranches seniors	55	70		33	33	1,5%	12,9	7,2				3	9%	36	2	1	3	2	8	2
Tranches intermédiaires	30	55	6	780	894	39,5%	10,1	4,7	1%	9%	69%	329	37%	4690					182	163
Tranches jeunes		30	14	1325	1339	59,1%	2,5	1,6	2%	3%	31%	159	12%	3369					1054	1213

Tranches d'âges remarquables — Tranches seniors: 1,5% — Tranches intermédiaires: 39,5% — Tranches jeunes: 59,1% — Tranche d'âge senior: 0,6%

Pyramide des âges

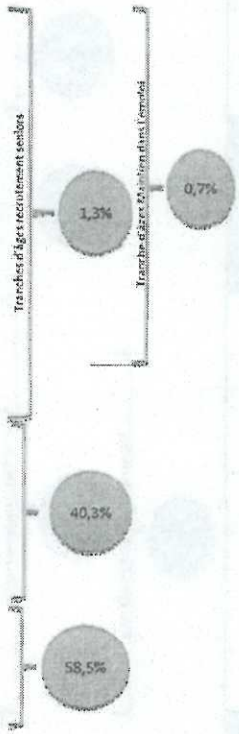
Réseau Atelier

Année **2011**

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2011										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior / Possibilité de départ volontaire à l'âge légal / mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65		2	2	0,1%	7,3	3,4	50%		71%
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62		2	2	0,1%	7,1	6,4			
	57	60		11	11	0,5%	14,6	6,2			
	55	57		12	12	0,6%	12,2	8,1			
Tranches intermédiaires	50	55		64	64	3,0%	14,8	6,5	5%		66%
	45	50	1	96	97	4,5%	14,6	6,1	1%		36%
	30	45	6	694	700	32,7%	8,9	4,0	1%	14%	70%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	1	376	377	17,6%	4,3	2,3	1%		69%
		26	11	862	873	40,8%	1,7	1,3	5%	2%	30%
Total des effectifs			19	2119	2138	100,0%	5,6	2,8	3%	3%	51%
			1%	99%							
Tranches seniors	55	70		27	27	1,3%	12,5	6,8	4%		71%
Tranches intermédiaires	30	55	7	854	861	40,3%	10,0	4,5	1%	9%	66%
Tranches jeunes		30	12	1238	1250	58,5%	2,5	1,6	4%	2%	31%



Pyramide des âges

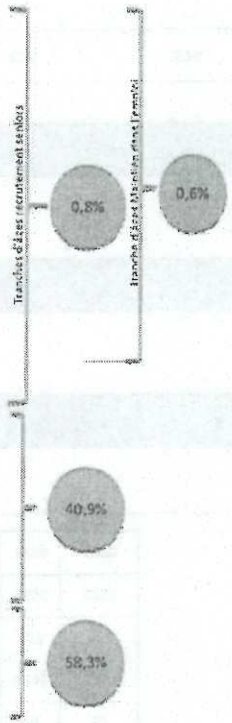
Réseau Atelier

Année 2010

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2010										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport au plein
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior; Possibilité de départ volontaire à l'âge légal; mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65		2	2	0,1%	6,7	2,8			
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous condition)	60	62									
	57	60		10	10	0,5%	14,1	5,8			
	55	57		5	5	0,2%	10,1	5,8			
Tranches intermédiaires	50	55		56	56	2,8%	13,0	5,9	4%		54%
	45	50	1	94	95	4,7%	15,1	6,6	2%		64%
	30	45	5	672	677	33,4%	8,8	3,9	1%		71%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	2	355	357	17,6%	4,6	2,4	0%		60%
		26	6	818	824	40,7%	1,7	1,3	6%	4%	26%
Total des effectifs			14	2012	2026	100,0%	5,6	2,7	3%	3%	49%
			1%	99%							
Tranches seniors	55	70		17	17	0,8%	12,1	5,4			
Tranches intermédiaires	30	55	6	822	828	40,9%	9,8	4,3	1%		66%
Tranches jeunes		30	8	1173	1181	58,3%	2,6	1,6	4%	4%	27%



Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

CDI+CDD Réseau Atelier

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel **2 010 à 2 012**

Total Population ciblée

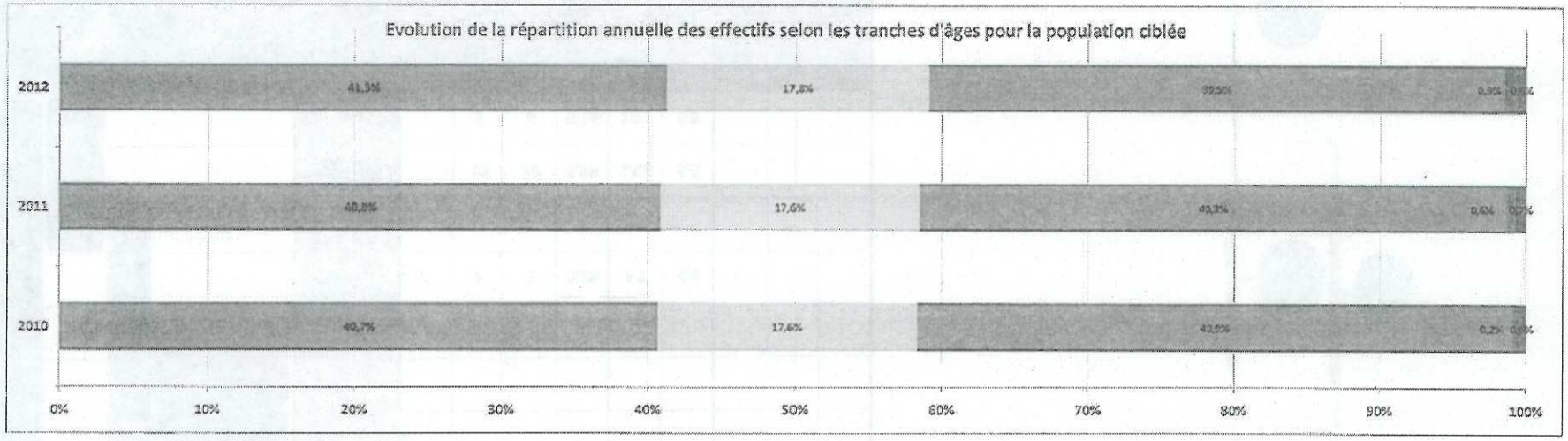
En %	2010	2011	2012
57 ans et +	0,6%	0,7%	0,6%
55 ans à 57 ans	0,2%	0,6%	0,9%
30 ans à 55 ans	40,9%	40,3%	39,5%
26 ans à 30 ans	17,6%	17,6%	17,8%
moins de 26 ans	40,7%	40,8%	41,3%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	12	15	13
55 ans à 57 ans	5	12	20
30 ans à 55 ans	828	861	894
26 ans à 30 ans	357	377	404
moins de 26 ans	824	873	935
Ensemble	2026	2138	2266

Total CDI

En %	2010	2011	2012
57 ans et +	1,1%	1,2%	1,4%
55 ans à 57 ans	0,9%	0,9%	1,1%
30 ans à 55 ans	54,4%	53,4%	52,8%
26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%
moins de 26 ans	28,2%	29,0%	29,0%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	60	71	81
55 ans à 57 ans	48	54	65
30 ans à 55 ans	2993	3043	3117
26 ans à 30 ans	847	877	919
moins de 26 ans	1550	1653	1712
Ensemble	5498	5698	5898



Pyramide des âges

Réseau Vente

Année **2012**

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2012																				
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel			Formations			Projection départs à la retraite				Mouvements du personnel sur l'année	
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport tps plein	Nb heures formées	% de salariés formés	Nb heures de formation	Nb départs prévus en 2012	2013	2014	2015	Nb entrées	Nb sorties
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior	70																			
mise à la retraite d'office possible	67	70																		
Possibilité de départ volontaire à l'âge légal	65	67																		
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	62	65																		
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62	1	2	3	0,2%	10,4	7,2							2		1		1	1
	57	60	4	13	17	0,9%	21,7	9,7				7	41%	58			1	4	2	
	55	57	4	7	11	0,6%	19,8	8,7	36%	50%	67%	5	45%	50					1	
Tranches intermédiaires	50	55	16	60	76	4,2%	16,5	7,4	14%	73%	78%	25	33%	228					3	4
	45	50	20	83	103	5,7%	16,2	7,1	7%	71%	69%	36	35%	347					4	3
	30	45	162	522	684	38,2%	9,0	4,5	6%	79%	74%	234	34%	1935					111	76
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeunes	26	30	54	295	349	19,5%	3,7	2,5	1%	25%	78%	63	18%	670					99	102
		26	99	450	549	30,6%	1,7	1,3	5%	31%	51%	22	4%	233					447	563
Total des effectifs			360	1432	1792	100,0%	6,7	3,5	5%	59%	66%	392	22%	3520	2		2	4	668	749
			20%	80%																
Tranches seniors	55	70	9	22	31	1,7%	19,9	9,1	13%	50%	67%	12	39%	108	2		2	4	4	1
Tranches intermédiaires	30	55	198	602	863	48,2%	10,5	5,0	6%	77%	74%	295	34%	2509					118	83
Tranches jeunes		30	153	745	898	50,1%	2,5	1,8	4%	30%	54%	85	9%	903					546	665

Tranches d'âges recrutement seniors: 1,7%

Tranche d'âges Maintien dans l'emploi: 1,1%

48,2%

50,1%

Pyramide des âges

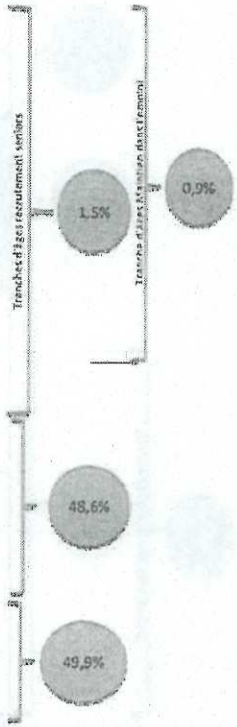
Réseau Vente

Année **2011**

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2011										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport temps plein
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior – mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de départ volontaire à l'âge légal – Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65									
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62	1	1	2	0,1%	18,0	11,8	50%	100%	50%
	57	60	3	10	13	0,8%	19,1	10,2			
	55	57	5	6	11	0,7%	20,9	9,6	27%	67%	60%
Tranches intermédiaires	50	55	9	56	65	3,9%	16,2	6,9	11%	57%	86%
	45	50	20	72	92	5,5%	16,2	6,8	9%	50%	68%
	30	45	155	507	662	39,3%	8,8	4,5	5%	82%	75%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	47	269	316	18,8%	3,8	2,5	1%	33%	70%
		26	77	447	524	31,1%	1,7	1,3	5%	32%	46%
Total des effectifs			317	1368	1685	100,0%	6,5	3,4	5%	59%	64%
			19%	81%							
Tranches seniors	55	70	9	17	26	1,5%	19,8	10,1	15%	75%	58%
Tranches intermédiaires	30	55	184	635	819	48,6%	10,3	5,0	6%	73%	75%
Tranches jeunes		30	124	716	840	49,9%	2,5	1,7	3%	32%	48%



Pyramide des âges

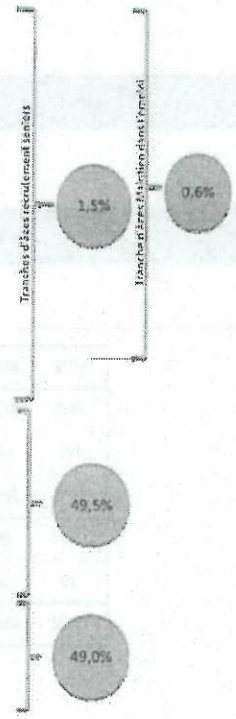
Réseau Vente

Année **2010**

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2010										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport tps plein
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior	70										
Possibilité de départ volontaire à l'âge légal	67	70									
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	65	67									
	62	65									
	60	62		1	1	0,1%	24,6	21,9			
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	57	60	1	8	9	0,6%	17,7	8,1			
	55	57	5	9	14	0,9%	19,4	9,2			
Tranches intermédiaires	50	55	9	43	52	3,2%	16,7	6,5	15%	50%	74%
	45	50	15	71	86	5,4%	15,2	7,0	6%	80%	74%
	30	45	143	514	657	40,9%	8,6	4,6	5%	82%	78%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	35	246	281	17,5%	4,0	2,6	1%	25%	61%
		26	60	445	505	31,5%	1,8	1,5	6%	24%	42%
Total des effectifs			268	1337	1605	100,0%	6,4	3,5	5%	54%	62%
			17%	83%							
Tranches seniors	55	70	6	18	24	1,5%	19,0	9,3			
Tranches intermédiaires	30	55	167	628	795	49,5%	10,1	5,1	6%	76%	77%
Tranches jeunes		30	95	691	786	49,0%	2,6	1,9	4%	24%	44%



Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

CDI+CDD Réseau Vente

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel **2 010 à 2 012**

Total Population ciblée

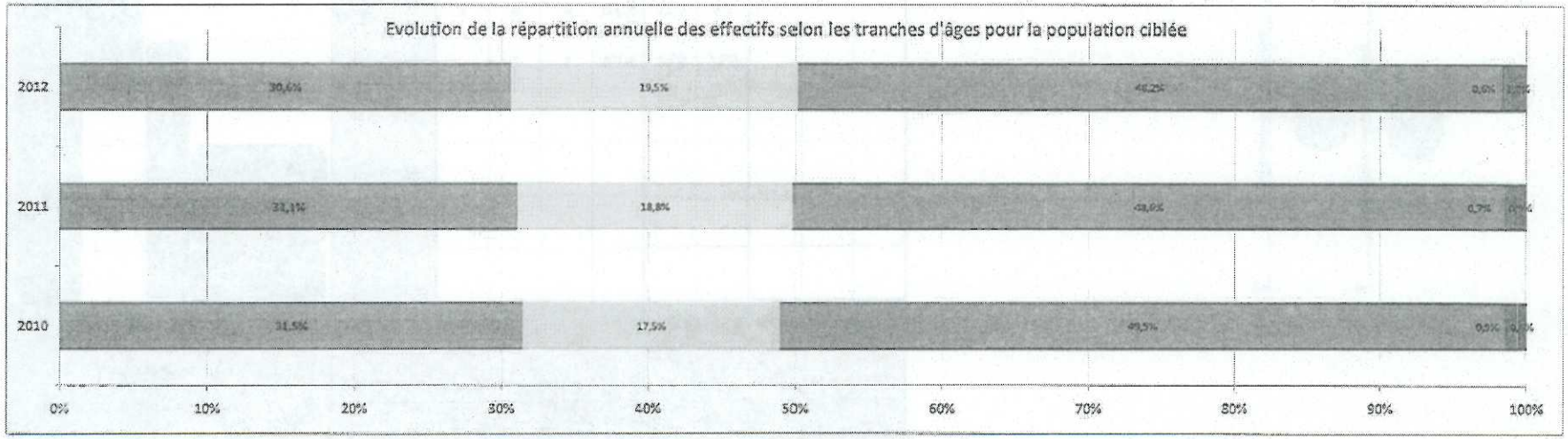
En %	2010	2011	2012
57 ans et +	0,6%	0,9%	1,1%
55 ans à 57 ans	0,9%	0,7%	0,6%
30 ans à 55 ans	49,5%	48,6%	48,2%
26 ans à 30 ans	17,5%	18,8%	19,5%
moins de 26 ans	31,5%	31,1%	30,6%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	10	15	20
55 ans à 57 ans	14	11	11
30 ans à 55 ans	795	819	863
26 ans à 30 ans	281	316	349
moins de 26 ans	505	524	549
Ensemble	1605	1685	1792

Total CDI

En %	2010	2011	2012
57 ans et +	1,1%	1,2%	1,4%
55 ans à 57 ans	0,9%	0,9%	1,1%
30 ans à 55 ans	54,4%	53,4%	52,8%
26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%
moins de 26 ans	28,2%	29,0%	29,0%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	60	71	81
55 ans à 57 ans	48	54	65
30 ans à 55 ans	2993	3043	3117
26 ans à 30 ans	847	877	923
moins de 26 ans	1550	1653	1712
Ensemble	5498	5698	5898



Pyramide des âges

Réseau Caisse

Année 2012

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2012																				
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel			Formations			Projection départs à la retraite				Mouvements du personnel sur l'année	
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport tps plein	% salariés formés	% salariés ayant suivi une formation	nb heures de formation	Age Réel atteint en 2012	2013	2014	2015	Nb sorties	Nb entrées
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior; Possibilité de départ volontaire à l'âge légal; mise à la retraite d'office possible	70																			
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70																		
	55	67																		
	62	65	2		2	0,4%	11,4	10,7	100%	100%	39%				2					
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62	5		5	1,1%	12,4	11,9	80%	100%	79%				2	3			5	3
	57	60	15		15	3,2%	21,7	14,4	87%	100%	79%	2	13%	2				4	1	1
	55	57	15		15	3,2%	15,5	15,3	60%	100%	67%	3	20%	9					2	1
Tranches intermédiaires	50	55	38		38	8,1%	15,9	13,7	66%	100%	73%	7	18%	16					2	
	45	50	62	1	63	13,3%	12,4	11,4	68%	100%	72%	10	16%	19					13	15
	30	45	169	1	170	36,0%	8,1	7,6	71%	99%	71%	21	12%	77					34	28
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeunes	26	30	67		67	14,2%	3,8	3,7	69%	100%	66%	4	6%	30					23	26
		26	89	8	97	20,6%	1,6	1,6	76%	92%	56%	1	1%	1					186	194
Total des effectifs			462	10	472	100,0%	8,1	7,3	71%	98%	66%	48	10%	153	4	3		4	266	268
			98%	2%																
Tranches seniors	55	70	37		37	7,8%	17,4	14,2	76%	100%	72%	5	14%	11	4	3		4	8	5
Tranches intermédiaires	30	55	269	63	271	57,4%	10,2	9,3	70%	99%	71%	38	14%	111					49	43
Tranches jeunes		30	156	8	164	34,7%	2,5	2,4	73%	95%	60%	5	3%	31					209	220

Tranches d'âges recrutement seniors: 7,8%

Tranche d'âges Maintien dans l'emploi: 4,7%

57,4%

34,7%

Pyramide des âges

Réseau Caisse

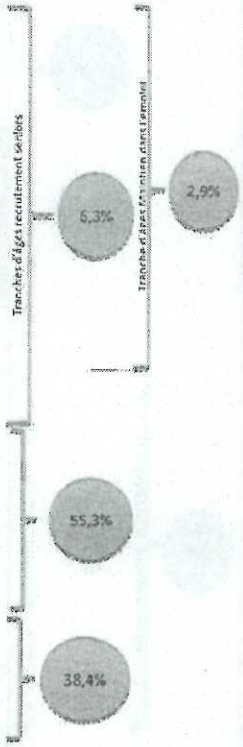
Année **2011**

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2011										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior / Possibilité de départ volontaire à l'âge légal / mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65									
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62	6		6	1,2%	14,8	14,3	83%	100%	63%
	57	60	8	1	9	1,8%	20,3	12,4	67%	100%	74%
	55	57	17		17	3,3%	15,1	11,8	76%	100%	73%
Tranches intermédiaires	50	55	39		39	7,6%	15,0	12,8	69%	100%	72%
	45	50	59	1	60	11,8%	12,3	11,4	63%	100%	74%
	30	45	182	1	183	35,9%	7,9	7,4	74%	99%	70%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	70	2	72	14,1%	3,8	3,5	61%	98%	64%
		26	118	6	124	24,3%	1,7	1,7	77%	94%	58%
Total des effectifs			499	11	510	100,0%	7,4	6,7	71%	98%	67%
			98%	2%							

Tranches seniors	55	70	31	1	32	6,3%	16,5	12,4	75%	100%	71%
Tranches intermédiaires	30	55	280	2	282	55,3%	9,9	9,1	71%	100%	71%
Tranches jeunes		30	188	8	196	38,4%	2,5	2,3	71%	95%	60%



Pyramide des âges

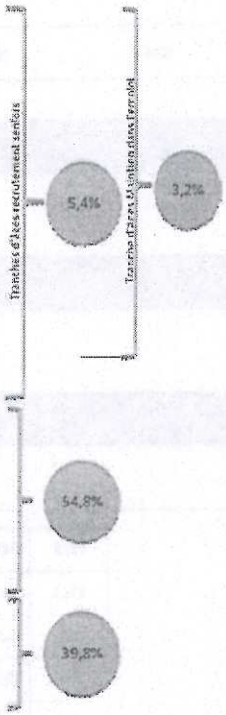
Réseau Caisse

Année **2010**

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2010										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport tps plein
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior; Possibilité de départ volontaire à l'âge légal; mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65	1		1	0,2%	24,8	21,9			
	60	62	3		3	0,5%	8,1	7,6	100%	100%	34%
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	57	60	13	1	14	2,5%	19,4	13,3	79%	100%	81%
	55	57	12		12	2,2%	15,9	11,2	83%	100%	74%
Tranches intermédiaires	50	55	37		37	6,6%	13,5	11,6	65%	100%	71%
	45	50	54	1	55	9,9%	12,6	11,6	69%	100%	73%
	30	45	213	1	214	38,4%	7,6	6,9	71%	99%	72%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	75	1	76	13,6%	3,6	3,4	58%	100%	69%
		26	143	3	146	26,2%	1,6	1,6	71%	97%	56%
Total des effectifs			551	7	558	100,0%	6,9	6,1	69%	99%	67%
			99%	1%							
Tranches seniors	55	70	29	1	30	5,4%	17,0	12,2	80%	100%	72%
Tranches intermédiaires	30	55	304	2	306	54,8%	9,6	8,7	70%	100%	72%
Tranches jeunes		30	218	4	222	39,8%	2,3	2,2	66%	98%	60%



AM

Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

CDI+CDD Réseau Caisse

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel 2 010 à 2 012

Total Population ciblée

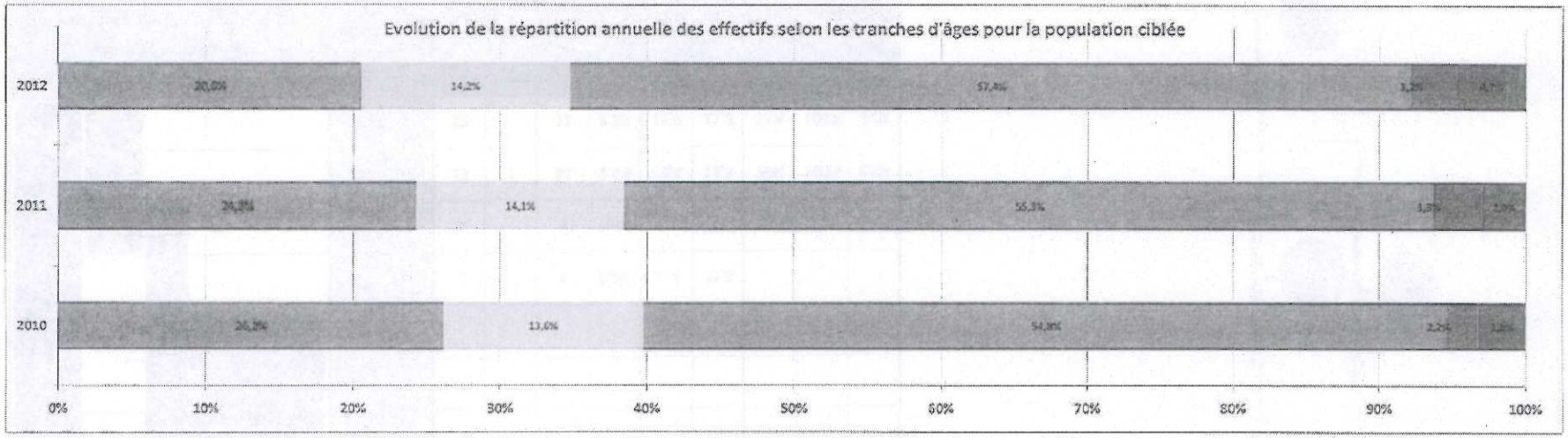
En %	2010	2011	2012
57 ans et +	3,2%	2,9%	4,7%
55 ans à 57 ans	2,2%	3,3%	3,2%
30 ans à 55 ans	54,8%	55,3%	57,4%
26 ans à 30 ans	13,6%	14,1%	14,2%
moins de 26 ans	26,2%	24,3%	20,6%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	18	15	22
55 ans à 57 ans	12	17	15
30 ans à 55 ans	306	282	271
26 ans à 30 ans	76	72	67
moins de 26 ans	146	124	97
Ensemble	558	510	472

Total CDI

En %	2010	2011	2012
57 ans et +	1,1%	1,2%	1,4%
55 ans à 57 ans	0,9%	0,9%	1,1%
30 ans à 55 ans	54,4%	53,4%	52,8%
26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%
moins de 26 ans	28,2%	29,0%	29,0%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	60	71	81
55 ans à 57 ans	48	54	65
30 ans à 55 ans	2993	3043	3117
26 ans à 30 ans	847	877	923
moins de 26 an	1550	1653	1712
Ensemble	5498	5698	5898



Pyramide des âges

Services centraux

Année **2012**

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2012																				
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel			Formations			Projection départs à la retraite				Mouvements du personnel sur l'année	
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport tps plein	Nb salariés formés	% de salariés formés / ref branche	Nb heures de formation	Age légal atteint en 2012	2013	2014	2015	Nb entrées	Nb sorties
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior — Possibilité de départ volontaire à l'âge légal — mise à la retraite d'office possible	70																			
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70																		
	65	67																		
	62	65		2	2	0,4%	23,2	4,8	50%		80%	1	50%	39	2				1	
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62		1	1	0,2%	27,4	0,9	100%		80%				1				4	2
	57	60	3	11	14	2,5%	23,0	7,5	7%	100%	90%	2	14%	81			1	1	1	
	55	57	2	3	5	0,9%	22,2	10,7				2	40%	48						
Tranches intermédiaires	50	55	9	47	56	9,9%	21,8	7,7	4%	100%	80%	34	61%	634					1	1
	45	50	28	74	102	18,1%	19,6	6,9	11%	100%	88%	34	33%	970					3	1
	30	45	113	170	283	50,2%	9,9	4,5	13%	94%	79%	104	37%	2578					26	32
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeunes	26	30	26	27	53	9,4%	3,3	2,2	8%	100%	82%	6	11%	112					10	19
		26	26	22	48	8,5%	1,2	1,0	8%	100%	38%								41	59
Total des effectifs			207	357	564	100,0%	12,0	4,9	11%	93%	66%	183	32%	4460	3		1	1	87	114
			37%	63%																
Tranches seniors	55	70	5	17	22	3,9%	23,1	7,6	14%	33%	83%	5	23%	167	3		1	1	6	2
Tranches intermédiaires	30	55	150	245	441	78,2%	13,7	5,5	11%	96%	81%	172	39%	4181					30	34
Tranches jeunes		30	52	49	101	17,9%	2,3	1,6	8%	100%	60%	6	6%	112					51	78

Tranches d'âges recrutement en forts

3,9%

78,2%

17,9%

Tranche d'âges Maintien dans l'emploi

3,0%

Pyramide des âges

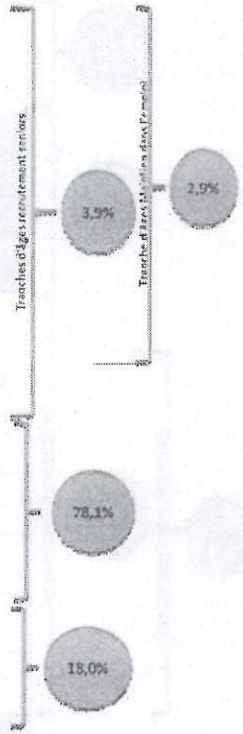
Services centraux

Année **2011**

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables	31/12/2011										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport temps plein
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior — Possibilité de départ volontaire à l'âge légal — mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65									
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	60	62		4	4	0,7%	28,9	8,3	25%		80%
	57	60	3	9	12	2,2%	18,0	6,6	8%	100%	90%
	55	57	2	3	5	0,9%	25,7	4,7			
Tranches intermédiaires	50	55	8	42	50	9,2%	20,9	7,1			
	45	50	25	70	95	17,5%	19,7	6,6	12%	100%	87%
	30	45	106	173	279	51,4%	10,0	4,3	13%	97%	78%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	28	21	49	9,0%	3,9	2,6	6%	67%	82%
		26	28	21	49	9,0%	1,1	0,9	6%	100%	53%
Total des effectifs			200	343	543	100,0%	11,8	4,6	10%	95%	70%
			37%	63%							
Tranches seniors	55	70	5	16	21	3,9%	21,9	6,5	10%	50%	85%
Tranches intermédiaires	30	55	139	285	424	78,1%	13,6	5,2	11%	98%	80%
Tranches jeunes		30	56	42	98	18,0%	2,5	1,8	6%	83%	68%



Pyramide des âges

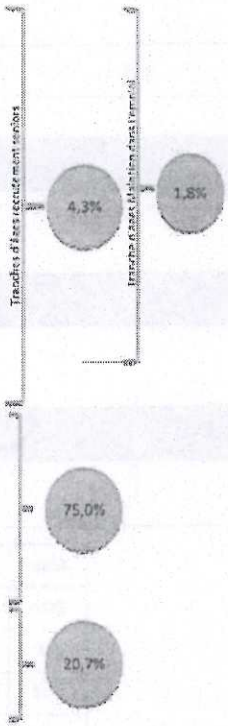
Catégorie : Ensemble des catégories

Services centraux

Temps plein et temps partiel

Année **2010**

Tranches d'âges remarquables	31/12/2010										
	Tranches d'âges		Répartition des effectifs				Ancienneté		Occupation à temps partiel		
	Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total	dans l'entreprise	dans la dernière fonction	% effectif à tps partiel	Dont % de femmes	% occupation par rapport tps plein
Tranche d'âge senior pouvant être définie comme senior; Possibilité de départ volontaire à l'âge légal; mise à la retraite d'office possible	70										
Possibilité de mise à la retraite avec accord du salarié	67	70									
	65	67									
	62	65		1	1	0,2%	18,3	6,3			
	60	62		3	3	0,6%	21,8	7,6	33%		80%
Possibilité de départ anticipé à la retraite (sous conditions)	57	60	1	5	6	1,1%	19,9	6,5			
	55	57	3	10	13	2,4%	20,1	5,6	8%	100%	90%
Tranches intermédiaires	50	55	6	31	37	6,8%	20,6	7,5	3%	100%	97%
	45	50	21	70	91	16,8%	19,0	6,4	11%	100%	87%
	30	45	108	170	278	51,4%	10,2	4,0	15%	98%	79%
Tranche d'âge jeunes pouvant être définie comme jeune	26	30	35	27	62	11,5%	4,0	2,8	5%	100%	86%
		26	29	21	50	9,2%	1,1	0,9	6%	100%	54%
Total des effectifs			203	338	541	100,0%	11,2	4,3	11%	97%	79%
			38%	62%							
Tranches seniors	55	70	4	19	23	4,3%	20,2	6,1	9%	50%	85%
Tranches intermédiaires	30	55	135	271	406	75,0%	13,5	5,0	13%	98%	81%
Tranches jeunes		30	64	48	112	20,7%	2,7	1,9	5%	100%	70%



Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

CDI+CDD — Services centraux

Catégorie : Ensemble des catégories — Temps plein et temps partiel — **2 010 à 2 012**

Total Population ciblée

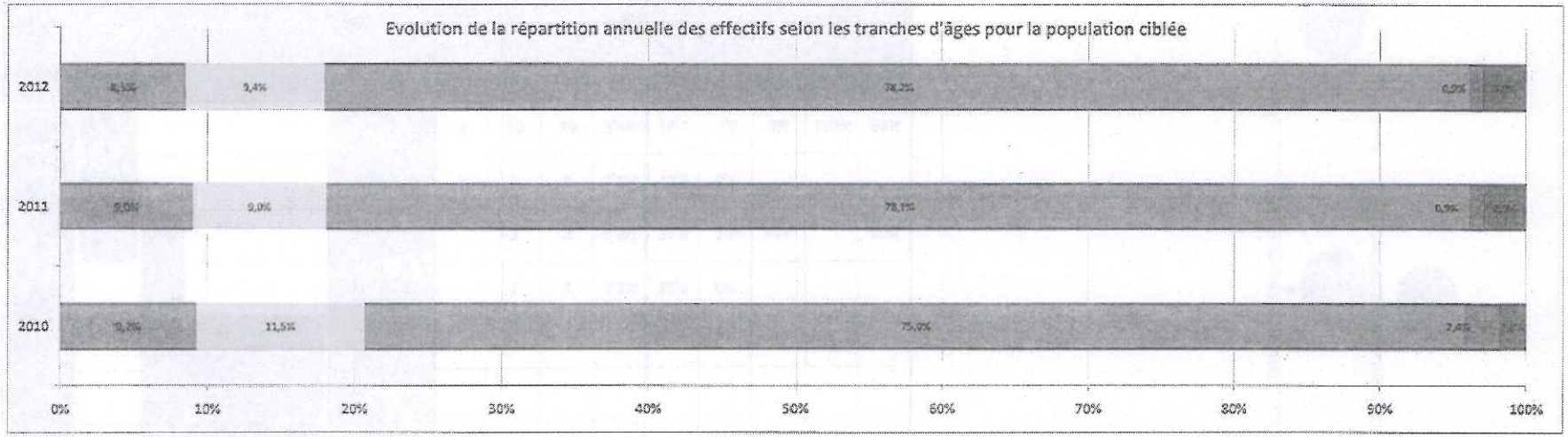
En %	2010	2011	2012
57 ans et +	1,8%	2,9%	3,0%
55 ans à 57 ans	2,4%	0,9%	0,9%
30 ans à 55 ans	75,0%	78,1%	78,2%
26 ans à 30 ans	11,5%	9,0%	9,4%
moins de 26 ans	9,2%	9,0%	8,5%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	10	16	17
55 ans à 57 ans	13	5	5
30 ans à 55 ans	405	424	441
26 ans à 30 ans	62	49	53
moins de 26 ans	50	49	48
Ensemble	541	543	564

Total CDI

En %	2010	2011	2012
57 ans et +	1,1%	1,2%	1,4%
55 ans à 57 ans	0,9%	0,9%	1,1%
30 ans à 55 ans	54,4%	53,4%	52,8%
26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%
moins de 26 ans	28,2%	29,0%	29,0%
Ensemble	100%	100%	100%

En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	60	71	81
55 ans à 57 ans	48	54	65
30 ans à 55 ans	2993	3043	3117
26 ans à 30 ans	847	877	923
moins de 26 an	1550	1653	1712
Ensemble	5498	5698	5898



Légende :	1 - important 2 - très important	1 - oui	1- oui	1 - facilement 2- difficilement accessible	1- période d'essai 2- quelques mois 3- au-delà l'année	1- re-connu pénible	1- oui	1- oui

Secteur	Postes	Postes clés		Niveau d'expérience souhaité à l'embauche		Type de contrat proposé à l'embauche			Facilité à pourvoir les ressources de l'entreprise		Adaptabilité des ressources à la fonction			Moyens d'acquisition des compétences spécifiques entreprise			Nécessité de Recrutements	
		Postes ou emploi incluant un savoir faire clé pour l'entreprise	Poids de l'expérience dans la maîtrise du poste	sans expérience	avec expérience	CDI	CDD	ALTERNANCE	difficultés à pourvoir la ressource **en interne**	difficultés à pourvoir la ressources **en externe**	Temps d'adaptation nécessaire pour **tenir** le poste (emploi)	Temps d'adaptation pour **maîtriser** le poste (emploi)	**Pénibilité** du poste	Formation intenre	Périodes en doublon avec autre collaborateur ou tuteur	Passage sur plusieurs postes	liés au développement de l'entreprise	liés à l'évolution des organsations
Atelier	Chef d'atelier adjoint(e)	2	2		1	1			2	2	2	3	1	1	1	1	1	1
Atelier	Adjoint(e) chef d'atelier	2	2	1	1	1			2	2	2	3	1	1	1	1	1	1
Atelier	Technicien(ne) électricien(ne)	2	2		1	1			2	2	2	3	1	1	1	1	1	1
Atelier	Mécanicien(ne) confirmé(e)	2	2		1	1			2	2	2	3	1	1	1	1	1	1
Atelier	Mécanicien(ne)	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1
Atelier	Monteur(euse)	2	1	1	1	1	1		1	1	1	2	1	1	1		1	1
Vente	Responsable Ventes Adjoint(e)	2	2		1	1			2	2	1	3		1	1	1	1	1
Vente	Vendeur(euse) Expert(e)	2	2		1	1			2	2	1	3		1	1	1	1	1

Vente	Vendeur(euse) confirmé(e)	2	2		1	1			2	2	1	3		1	1	1	1	1
Vente	Vendeur(euse)	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3		1	1		1	1
Vente	Vendeur(euse) Assistant(e)	1	1	1		1	1		1	1	1	2		1	1		1	1
Vente	Approvisionneur(euse)	1	1	1	1	1			1	1	1	2	1					
Vente	Magasinier(ière)			1	1	1	1		1	1	1	1	1					
Caisse	Hôte(sse) de Caisse			1	1	1	1				1	1						
Encadrant	Directeur(trice) de Centre	2	2		1	1			2	2	3	3		1	1	1	1	1
Encadrant	Chef d'Atelier	2	2		1	1			2	2	3	3	1	1	1	1	1	1
Encadrant	Responsable Ventes	2	2		1	1			2	2	3	3		1	1	1	1	1
Encadrant	Responsable Gestion Administration					1					3	3		1	1	1		

Identification des principaux métiers et activités à risque de pénibilité

Cette analyse permet d'établir une estimation du nombre de collaborateurs exposés à des facteurs de pénibilité.

Elle a été réalisée, notamment en s'appuyant sur :

- le document unique d'évaluation des risques prévu par l'art. L. 4121-3 du Code du travail ;
- la fiche d'entreprise faite par le médecin du travail (AT/MP, inaptitude…) ;
- les postes nécessitant des protections particulières.

Norauto a procédé en plusieurs étapes :

- tout d'abord, Norauto a identifié les emplois exposés à au moins un des dix facteurs de pénibilité
- puis, pour les seuls emplois exposés, Norauto a mesuré la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité
- ensuite, le croisement des données commerciales et des durées d'expositions a permis de dresser un bilan de l'exposition des collaborateurs.

.

Remarque : Etant non exposés à la pénibilité, les « emplois de bureau » du siège social ne sont pas repris dans le tableau ci-dessous mais sont comptabilisés dans l'effectif total* retenu pour réaliser le calcul de la pénibilité.

AM

Estimation des effectifs exposés à la pénibilité à fin décembre 2011

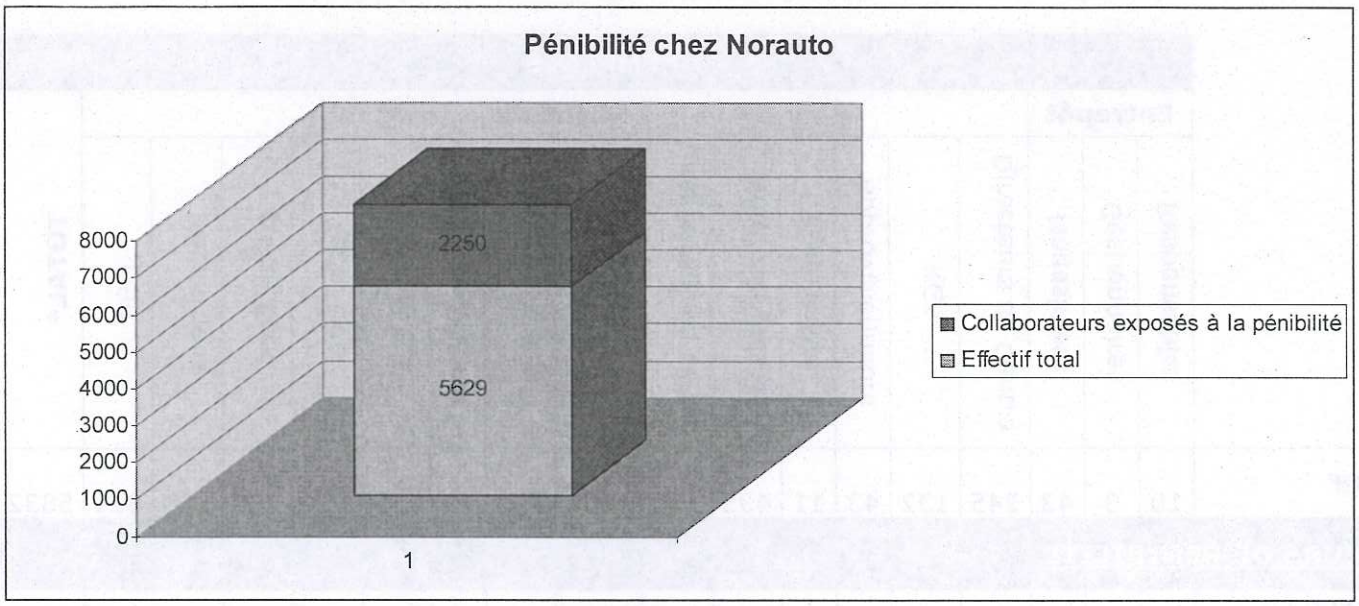
	EMPLOIS																	
	Entrepôt			Centres														
	Responsables	Gestionnaires	Magasiniers	Directeurs de Centre	RGA	Approvisionneurs	Magasiniers	Hôte/sses caisses	Responsables vente	Vendeurs **	Chefs d'atelier	Chefs d'atelier ad.	Adjoints C.A	Tech. Élec.	Méca. Conf.	Mécaniciens	OSR	TOTAL*
Effectif	10	9	44	237	142	47	14	472	182	1521	191	14	167	169	194	652	758	5629
FACTEURS DE PENIBILITE																		
Manutentions manuelles de charges			x			x	x				x	x	x	x	x	x	x	2250
Postures pénibles			x			x	x				x	x	x	x	x	x	x	2250
Vibrations mécaniques											x	x	x	x	x	x	x	2145
Agents chimiques dangereux											x	x	x	x	x	x	x	2145
Activité en milieu hyperbare																		
Températures extrêmes																		
Bruit			x			x	x				x	x	x	x	x	x	x	2250
Travail de nuit																		
Travail en équipes successives alt.																		
Travail répétitif																		
Effectif			44			47	14				191	14	167	169	194	652	758	2250
Pourcentage																		40%

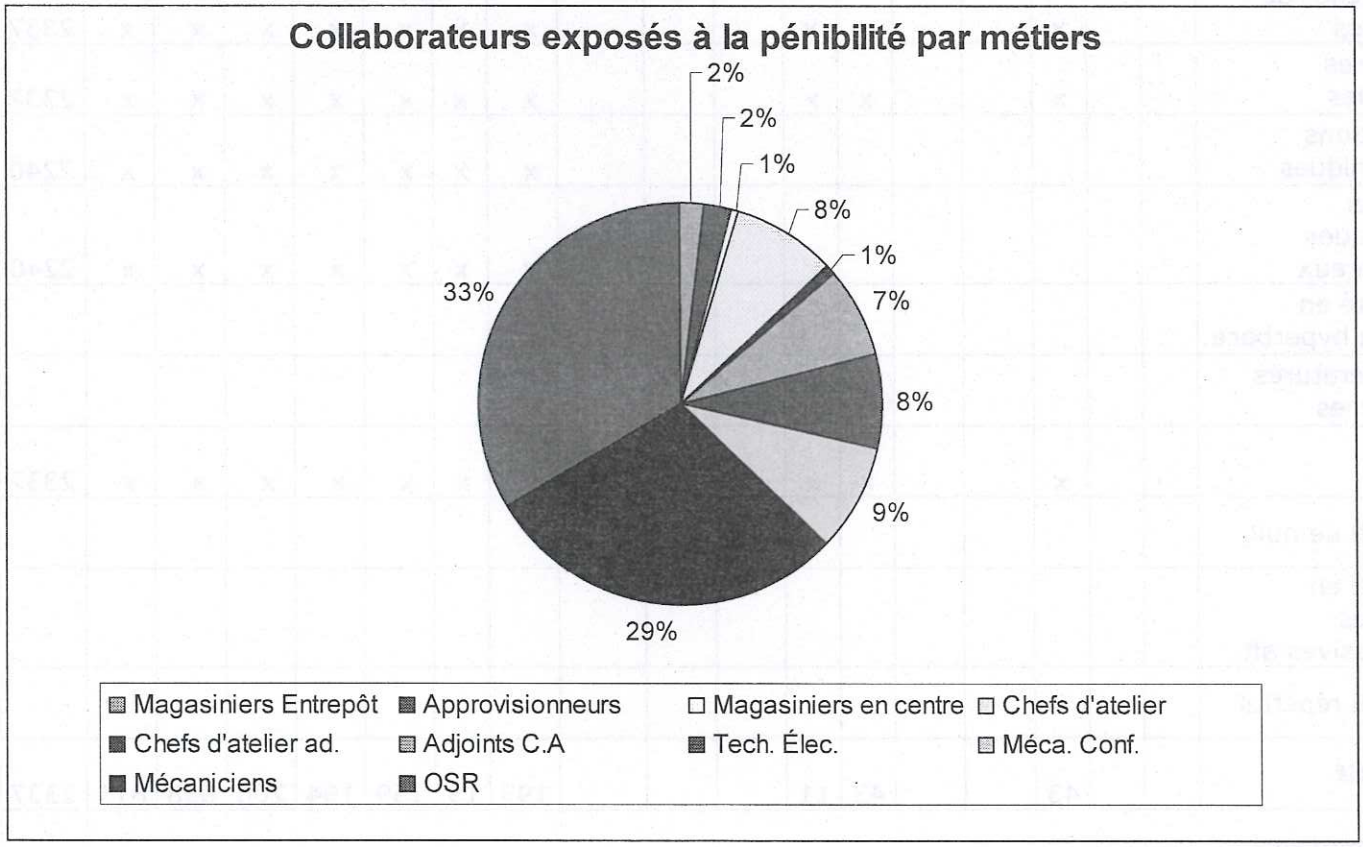
* Effectif total Norauto : Services et Réseau, CDI et CDD
** Dont Responsable Vente Adjoint

Bilan 2011 : Les collaborateurs potentiellement exposés sont au nombre de 2250 pour un effectif total NORAUTO France de 5629 collaborateurs (tableau de bord social de décembre 2011), soit 40 % de l'effectif total.

AM

Appréciation de la pénibilité chez Norauto au 31/12/2011





AM

Estimation des effectifs exposés à la pénibilité à fin décembre 2012

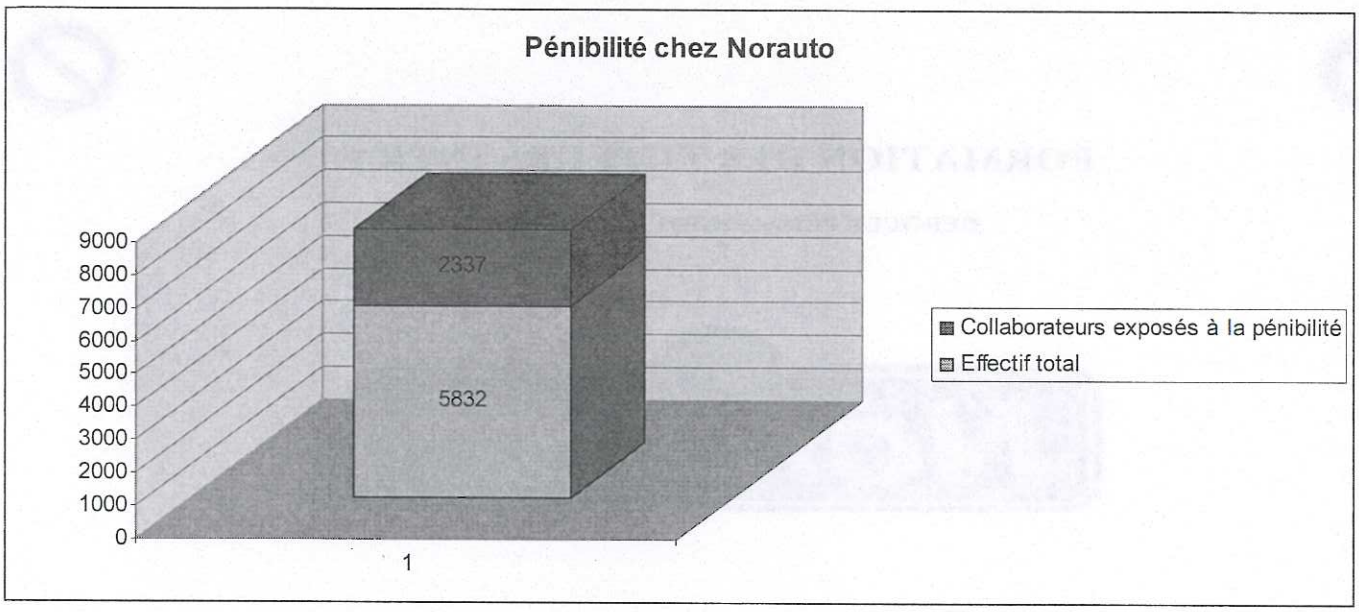
	EMPLOIS																	
	Entrepôt			Centres														TOTAL*
	Responsables	Gestionnaires	Magasiniers	Directeurs de Centre	RGA	Approvisionneurs	Magasiniers	Hôte/sses caisses	Responsables vente	Vendeurs **	Chefs d'atelier	Chefs d'atelier ad.	Adjoints C.A	Tech. Élec.	Méca. Conf.	Mécaniciens	OSR	
Effectif	10	9	43	245	132	43	11	435	170	1601	193	19	159	194	206	658	811	5832
FACTEURS DE PENIBILITE																		
Manutentions manuelles de charges			x			x	x				x	x	x	x	x	x	x	2337
Postures pénibles			x			x	x				x	x	x	x	x	x	x	2337
Vibrations mécaniques											x	x	x	x	x	x	x	2240
Agents chimiques dangereux											x	x	x	x	x	x	x	2240
Activité en milieu hyperbare																		
Températures extrêmes																		
Bruit			x			x	x				x	x	x	x	x	x	x	2337
Travail de nuit																		
Travail en équipes successives alt.																		
Travail répétitif																		
Effectif			43			43	11				193	19	159	194	206	658	811	2337
Pourcentage																		40%

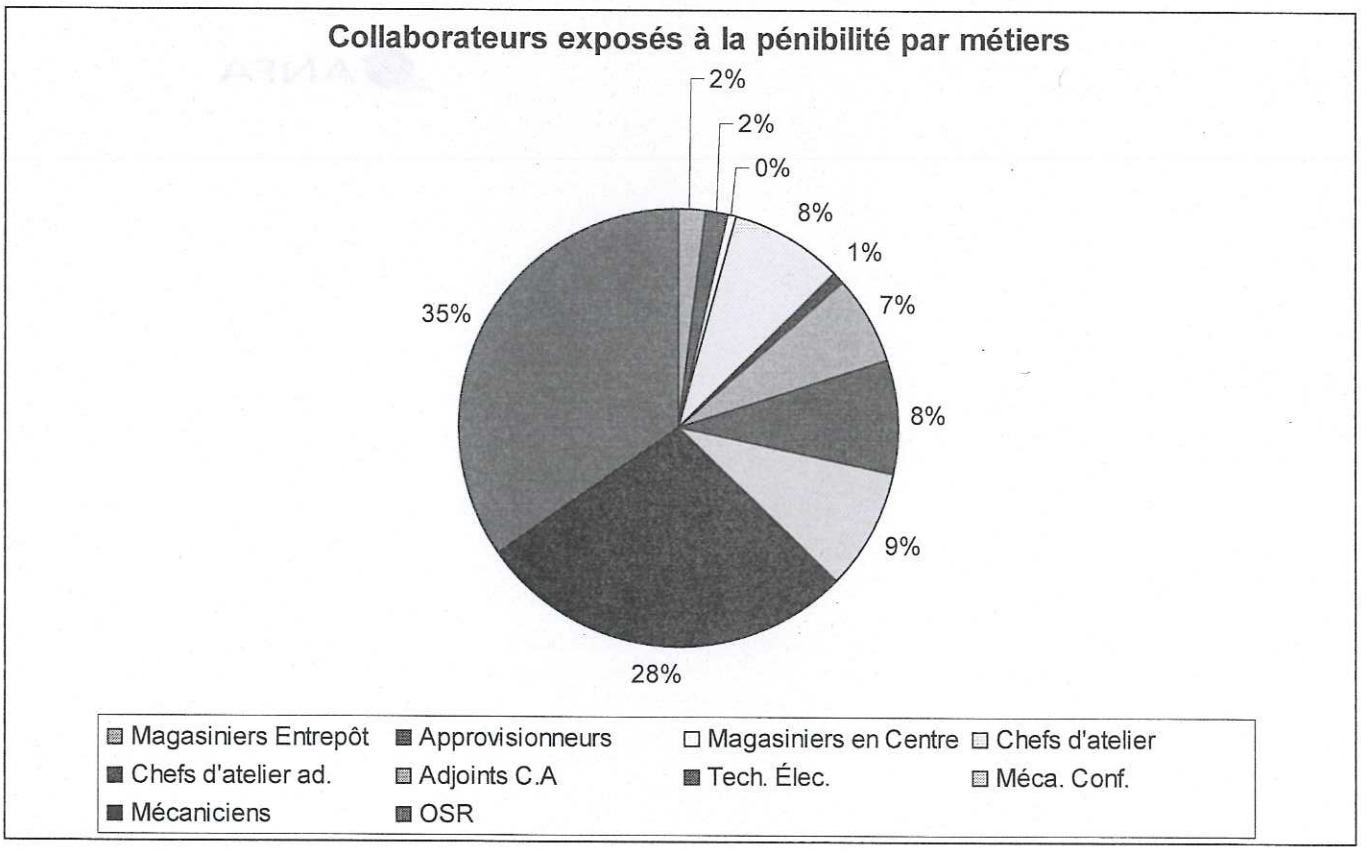
* Effectif total Norauto : Services et Réseau, CDI et CDD
** Dont Responsable Vente Adjoint

Bilan 2012 : Les collaborateurs potentiellement exposés sont au nombre de 2337 pour un effectif total NORAUTO France de 5832 collaborateurs (tableau de bord social de décembre 2012), soit 40% de l'effectif total.

AM

Appréciation de la pénibilité chez Norauto au 31/12/2012





AM

FORMATION DES TUTEURS INTRA

DEROULE PEDAGOGIQUE PAR THEME

Norauto

ANFA

AM

LES FINALITES DE LA FORMATION

FINALITES

Donner aux tuteurs les outils et méthodes leur permettant d'assurer au mieux la mission qui leur sera confiée, à savoir :

- Intégrer et fidéliser les nouveaux entrants
- Professionnaliser les nouveaux salariés dans la logique des valeurs NORAUTO.

Norauto

LA STRATEGIE PEDAGOGIQUE

Les principes retenus

Durant la formation, **les démarches pédagogiques participatives et inductives** seront privilégiées – travaux collectifs, de sous-groupes, jeux de communication et simulations.

Il sera fait référence aux documents suivants :

- Livret du tuteur et du Maitre d'apprentissage NORAUTO
- Fichier d'intégration des collaborateurs NORAUTO
- Pyramides filières métiers
- Livret de suivi obligatoire dans le cadre de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

Norauto

AM

I) CONNAISSANCE DU CONTEXTE

Objectif :

Situer la formation en intra par rapport aux formations inter spécifiques diplôme ou certification

Contenu :

Les différentes formations

La vision des tuteurs sur leurs missions.

La place de l'apprentissage au regard des valeurs NORAUTO

Animation :

Brainstorming sur les représentations par les tuteurs des missions d'un tuteur.

Classement par familles.

Synthèse et mise en perspective dans le cadre des valeurs NORAUTO

II) ACCUEIL DU JEUNE SALARIE EN FORMATION

Objectifs :

- Identifier les droits et devoirs respectifs de l'entreprise et de l'alternant.

- Définir et mettre en œuvre les modalités d'accueil des nouveaux entrants

Contenu :

- Le cadre légal de l'alternance

- Les missions clés du tuteur dans ce contexte

- L'accueil d'un nouveau salarié

Animation :

- Questionnaire de style QUIZZ sur le cadre légal de l'alternance.
- Exploitation, échanges et présentation d'un power point.
- Mise en lien des rôles du tuteur (suite au brainstorming) avec les missions clés.
- Réflexion collective (exercice du « sabotage » sur les phases incontournables d'un bon accueil.
- Mise en perspective avec le processus d'intégration NORAUTO.

AM
JCC

III) L'ORGANISATION DU PARCOURS

Objectif :

- S'approprier les outils NORAUTO qui permettent d'organiser un parcours de formation.

Contenu :

- Le tableau de suivi des compétences NORAUTO.

- Les tableaux de suivi des activités en liaison avec un diplôme.

- Les conditions d'utilisation de cet outil.

Animation :

- Présentation et échanges autour de la grille de compétences NORAUTO (par catégories de métiers).

- Réflexion en sous-groupes sur les conditions d'utilisation de la grille (avantages, risques, parades).

Norauto

IV) DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Objectifs :

- Développer des démarches de transmission des compétences métier.

Contenu :

- Les différentes approches pédagogiques

- Les conditions de réussite de la transmission

Animation :

- Recensement des pratiques ou intentions en sous-groupes.

- Analyse des forces et faiblesses des diverses approches en collectif

- jeux de communication et synthèse collective des enseignements en matière de conditions de réussite de la communication jeune/tuteur.

Norauto

AM
JH

V) EVALUATION

Objectifs :

- Identifier les différents types d'évaluation et leurs finalités respectives.

- Repérer les modalités et outils des différents systèmes d'évaluation (entreprise NORAUTO, Education Nationale et CQP de branche).

- S'entraîner à la conduite de l'entretien

Contenu :

- L'évaluation : finalités, outils et méthodes.

- Les systèmes et outils d'évaluation (Les outils NORAUTO, exemples de grilles Education Nationale, de grilles de CQP…).

- La conduite de l'entretien : les notions mises en jeu, les étapes clés.

Animation :

- Réflexion en sous-groupes sur l'évaluation : pourquoi, quand, comment ?
- Formalisation des réflexions.

- Présentation des outils de l'évaluation

- Mise en situation de conduite d'entretien dans le cadre de l'évaluation ou élaboration collective d'un guide de conduite d'entretien.

Norauto

AM